



ISSN : 2985-0215 (Print)

ISSN : 2985-0223 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ การบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566 Vol.1 No.2 May - August 2023

ชมรมนวัตกรรมบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

วัตถุประสงค์

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ภาษาอังกฤษ : Journal Management Science of Public and Private Administration

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

ขอบเขต

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จะตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความหนังสือในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มีเจ้าของกองบรรณาธิการ และมีข้อความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

ที่ปรึกษาวารสาร

อาจารย์รพี ม่วงนนท์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ดร.พัชรี สุเมธกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวแสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพิศรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (จิราภรณ์ ชนัญชนะ)

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

สารจากบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน เป็นวารสารเล่มใหม่ที่ต้องการให้เป็นช่องทางเลือกของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความดังกล่าว เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระจากวารสารเล่มอื่นๆ ที่มีระยะเวลาในการตีพิมพ์นานเกินสมควร เป็นอุปสรรคของการสำเร็จการศึกษา และขอผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน ยินดีรับบทความทางด้าน การจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร และเพื่อประโยชน์ของเจ้าของบทความ การส่งบทความเข้ามายังวารสารฯ กรุณาตรวจสอบรูปแบบการเขียนบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนด เพื่อการ พิจารณาบทความจะได้รวดเร็วขึ้น และเพื่อประโยชน์กับเจ้าของบทความเอง กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสาร เข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

ดิศภรณ์ ชนัญชนะ

นางสาวจิราภรณ์ ชนัญชนะ

บรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

บทความวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล.....1
 Personnel competency Development Ministry of Justice Trad; Province Complaint and legal consultation.

ชาติสุชน สุนทรวัฒน์

Chatsuchon Suntonwat

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการภาค 7.....14
 Quality of Working Life of Administrative Officers of the Public Prosecutor's Office Region 7.

ริญดา เทียมแสงอรุณ

Supisara Saisuchol

ประสิทธิผลการนํานโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขใน
 สถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ..... 26
 Effectiveness white academy Free from drugs and vices Policy Implementation Higher Education Institutions HuaHin District Prachuabkirikhan Province.

ไชยรัตน์ เขียวหวาน

Chairat Khiewwan

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด.....40
 Operational Efficiency of Administrative Officials Criminal Case Office the Office of the Attorney General.

กัญญธิดา ลภัสธนาทิพ

Kanyatida Lapattanatip

สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร.....53
 Capability of Personnel Attached to Office of Commerce Chumphon Province

ศุภิสรา ไสสุชล

Supisara Saisuchol

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด

เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

Personnel competency Development Ministry of Justice Trad; Province

Complaint and legal consultation

ชาติสุชน สุนทรวัฒน์¹

Chatsuchon Suntonwat¹

สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด¹

E-mail: Chatsuchon.s@moj.go.th

Retrieved 12-07-2023; Revised 10-08-2023; Accepted 25-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 ราย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: สมรรถนะบุคลากร, ยุคดิจิทัล, สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด

Abstract

The 3 purposes of this research were 1) explore Personnel competency Development Ministry of Justice Trad; Province Complaint and legal consultation. 2) compare Personnel competency Development via respondents 'attitude verified by demographic factors. 3) explain correlation between Critical success factors with Personnel competency Development. This was quantitative approached, sample were 175 personnel attached to Ministry of Justice Trad; Province Complaint and legal consultation. Questionnaires was data collection tools. Analytical Statistics were percentages standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation. The findings were as follows; 1) Personnel competency Development Ministry of Justice Trad; Province Complaint and legal consultation were highest level. 2) effectiveness of public administration according to Good Governance Doctrine via respondents 'attitude verified by demographic factors were statistical significant difference at .05 level 3) correlation between Critical success factors with Personnel competency Development Ministry of Justice Trad; Province Complaint and legal consultation was statistical significant correlation at .01 level.

Keywords: Personnel Competency; Digital Age; Trad Provincial Justice Office

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) แทบทุกคนคงจะเคยเห็นคำว่า Competency ที่แปลว่า “สมรรถนะ” กันอยู่บ่อย ๆ แต่หลายคนมักไม่เข้าใจคำนี้อย่างแท้จริง หรือตีความสับสน กับคำที่มีลักษณะคล้ายกันอย่าง Potential ที่แปลว่า “ศักยภาพ” หรือ Performance ที่แปลว่า “ความสามารถ” อยู่บ่อยครั้ง อันที่จริงแล้วคำนี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลก่อนข้างมาก และเป็นสิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรทำความเข้าใจให้ถูกต้องอีกด้วย การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร เป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ปัจจุบันมีการแบ่งประเภทของสมรรถนะออกมามากมายหลายองค์ความรู้ แต่หนึ่งในการแบ่งประเภทที่น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ก่อนข้างมากก็คือการแบ่งสมรรถนะ 6 ประเภทดังนี้ 1. สมรรถนะส่วนบุคคล 2. สมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร 3. สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ 4. สมรรถนะทางด้านธุรกิจ 5. สมรรถนะด้านการจัดการ 6. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะ (Competency) ย่อมยิ่งขึ้นย่อมทำให้บุคลากรเติบโตอย่างมี

ศักยภาพ และที่สำคัญจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นได้เช่นกัน นั้นเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะนั้น มีประโยชน์มากมายหลายด้านอีกด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (ธาดา รัชกิจ, 2562 สืบค้นจาก https://th.hrnote.asia/org_development/190624-competency/)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันจะเห็นว่าบุคลากรในองค์กรเกิดความสับสน ในบทบาทหน้าที่ในงานของตนเอง การทำงานขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร ความขัดแย้งในการทำงาน ความคิดเห็นที่ต่างกัน ดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ก็คือสมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใด มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการ ขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผล เพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ (เกษรา โชติช่วง, 2554, หน้า 2)

สำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สยจ.) เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ทำหน้าที่ในการส่งเสริม และสร้างการรับรู้กฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญา การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และร้องเรียนการให้บริการกองทุนยุติธรรม การเบิกจ่ายเงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในชั้นสอบสวนคดีอาญา และการช่วยเหลือประชาชนด้านอื่น ๆ ให้เข้าถึงการบริการพื้นฐานภาครัฐ มีเป้าหมายที่จะมุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากร มีคุณภาพที่พร้อมจะรองรับการดำเนินงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สยจ.) ได้ซึ่งปัญหาที่พบทั่วไป คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามตัวชี้วัดสมรรถนะได้นั้น จะต้องใช้ทั้งรูปแบบ การฝึกอบรมที่หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดให้การพัฒนาทักษะความคิดและการปฏิบัติของหัวหน้างาน โดยการสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และที่สำคัญ คือต้องให้บุคลากรเรียนรู้ ด้วยตนเอง โดยหัวหน้างานเป็นผู้มอบหมายและให้คำปรึกษาแนะนำ และทั้งนี้องค์กรจะต้องมี แนวคิดการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วย แต่พบว่า ในข้อเท็จจริง มักจะไม่ค่อยได้ทำกันในที่สุดก็เหลือเพียงแนวทางเดียว คือ การฝึกอบรมที่จัดโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความล่าช้าและมีค่าใช้จ่ายสูง

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการตอบสนอง

ความต้องการของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สยจ.) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบงานมีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมไม่แตกต่างกัน
3. การจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด ประกอบด้วย

(1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

ในแวดวงการศึกษาและการบริหารของไทย ได้กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะไว้นานมาแล้วดังที่ทรงสุดา เหมือนทับ (2545, หน้า 17) เคยอธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณสมบัติของคนที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) นักฝึกอบรมมืออาชีพของไทย ได้เสนอว่า สมรรถนะสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ทศนคติ(attitude) ความเชื่อ (belief) และอุปนิสัย (trait) และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็นกลุ่มของความรู้(knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ขณะที่

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ (competency) เป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรม การแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า "ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (how) "มากกว่าการตอบคำถามว่า "อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ(what)" ทั้งนี้การกำหนด ความสามารถ หรือ competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ (1) ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูล หรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ (2) ทักษะ (skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้อง พัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลา เพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมาทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่ง ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (management skills) หรือทักษะในการบริหาร ควบคุมงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะใน การมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคต ว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (technical skills) ซึ่ง หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความ รับผิดชอบ และลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้น จะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน กับ (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. (2548, หน้า 5-6) ได้กำหนดนิยาม ของสมรรถนะ (competency) ว่าหมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งงานหนึ่ง (job roles) เพื่อให้เกิดความสำเร็จและงานมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่นมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ทำงานได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่า คนอื่นที่ไม่มีสมรรถนะดังกล่าว สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ใน องค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งหมายถึง สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องทักษะด้านการ ค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุตุน ขอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดี ด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

(2) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วง หรือสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ (Drucker, 1997 อ้างถึงใน พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์ยากร วงศ์ธนาวิสุ, 2548 , หน้า 5-8) กล่าวคือผู้ที่เป็นผู้บริหารจะมี บทบาทเป็นเพียงหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มคนที่จะดำเนินการจัดระเบียบเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด การเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าที่จะทำงานให้งานสำเร็จลุล่วงได้นั้น จะต้องเป็นผู้ประสานการ

ปฏิบัติงานของบุคคลในหลาย ๆ ฝ่ายหรือหลาย ๆ คน การที่จะทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร ในอันที่จะจัดกลุ่มคนให้ทำงานอย่างมีความสุขสบายใจ ในการนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้หน้าที่สามารถรวบรวมพลังสมาชิกต่าง ๆ ในองค์การ ผู้บริหารต้องรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรที่ตนนำอยู่พร้อมทั้งสามารถกระตุ้นชี้แนะให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์การหรือกลุ่มคณะได้โดยส่วนรวม ไม่ใช่ผลสำเร็จของผู้บริหารเพียงผู้เดียว

ฟาโยล แบ่งงานด้านอุตสาหกรรมออกเป็น 6 กลุ่ม (เทคนิค การค้า การคลัง ความมั่นคง การบัญชี การจัดการ) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชา (Command) การประสานงาน (Co-ordination) การควบคุม (Control)

การจัดการตามหลักการบริหาร (POSDCORB) ของ กรูลิค และอุบริก (Gulilck & Urwick, 1937 อ้างถึงใน ทฤษฎีการบริหารจัดการ, 2555) กล่าวว่า

P (Planning) วางแผน: สิ่งที่ต้องการและวิธีการบรรลุผลตามต้องการ

O (Organizing) จัดองค์กร: โครงสร้าง บทบาท/หน้าที่และอำนาจ

S (Staffing) บุคคล: การคัดเลือก การพัฒนาและรักษาบุคลากร

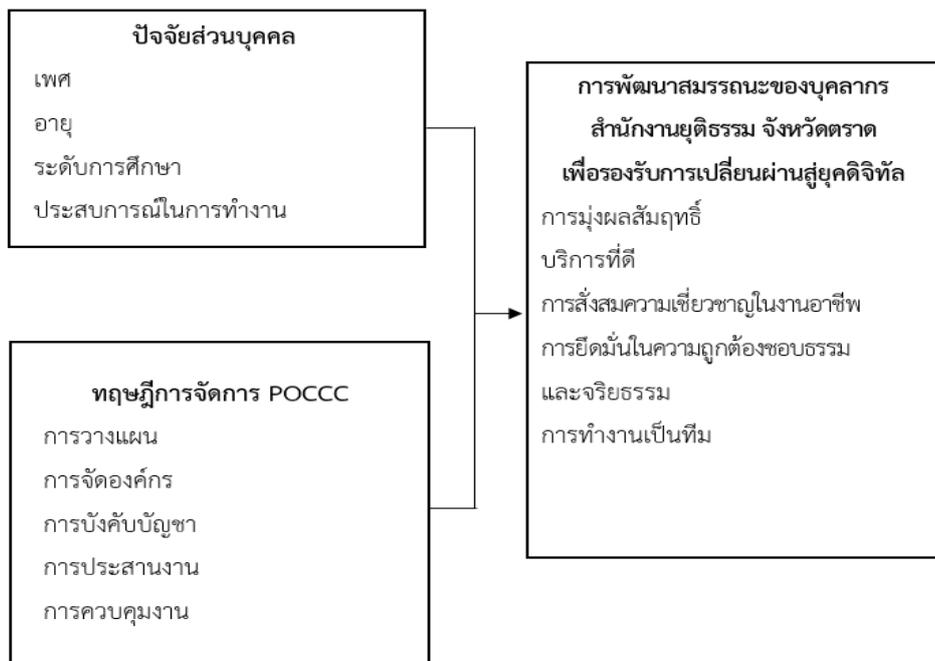
D (Directing) การสั่งการ: การใช้อำนาจสั่งการตามสายการบังคับบัญชา

CO (Co-ordinating) การประสานงาน

R (Reporting) การรายงาน: การประเมินผลเพื่อจัดทำรายงาน

B (Budgeting) งบประมาณ: วางแผนรายรับ-รายจ่ายและการควบคุม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด รวมทั้งสิ้น 310 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดรวมทั้งสิ้น 175 คน

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด รวมทั้งสิ้น 175 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ตามทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล์ (Fayol), 1978 ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การบังคับบัญชา 4. การประสานงาน 5. การควบคุม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลตามหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 14-23) ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม จำนวน 15 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงรหัสตัวเลข (Code) และสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยเป็นการคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเปรียบเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

2. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สัญลักษณ์ S.D. โดยใช้ค่าเฉลี่ยศึกษาถึงระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

3. การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยเป็นการทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ต่อมาคือ อายุ 21 – 30 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ต่อมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ต่อมาคือ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.35) หากพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.58) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.56) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.39) ต่อมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

($\bar{X} = 4.55$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.40) และด้านการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.45) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านบริการที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.39)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะ ที่แตกต่างกัน

2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะ ของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด พบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลารักษ์ นุชแดง (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวม สมรรถนะหลักที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างระหว่างสมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การบริการที่ดีการงานเป็นทีมและจริยธรรมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน กรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการสอนงานมีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด รองลงมา คือการให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมการฝึกอบรมในขณะทำงาน การประชุม/สัมมนา และการมอบหมายโครงการมีค่าเฉลี่ยเท่ากันการหมุนเวียนงาน การให้ทุนการศึกษา ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน กรมการพัฒนาชุมชน มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายวิธีทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรมัย แก้วบรรจง (2556) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาคภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามทัศนะของผู้บริหารกลุ่มงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามทัศนะของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

2) ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะของบุคลากร ธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี สมประสงค์

(2558:บทคัดย่อ ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงาน มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารงาน (การพัฒนาที่เป็นทางการ) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารงาน (การพัฒนาที่ไม่เป็นทางการ) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการสำนักงานโยธา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการปรับปรุงระบบบริหารงานและสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. การจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งพบว่า การจัดการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงานและด้านการควบคุมโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดมีความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา และด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.1 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรมีการแก้ไขปรับปรุงมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และขอบเขตของงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและและบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.2 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี เสมือนกันทบทวนวัตถุประสงค์และบริบทของสำนักงานฯ

1.3 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรยกระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการให้บริการในหน่วยงานและควรมีการสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมในการทำงานร่วมกัน โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.4 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อมีประชาชนมาดำเนินการปฏิบัติงาน

1.5 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

1.6 สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารงานคดี งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับที่นำมาบังคับใช้ใหม่ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน จากความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพสามิต

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา เทคโนโลยี การวิจัย เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการนำไปศึกษาวิจัย เพื่อขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภา พวงมะลิ. (2556). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. กรุงเทพฯ.

เกษรา โชติช่วง. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่วนการคลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.

จามรี บัวทุม. (2558). *สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชาติรี เทียนทอง. (2556). *แนวทางส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พิสมัย ชัยมหา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.*
- เพ็ญ จะขานรัมย์. (2559). *สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.*
- รุ่งฤดี สมประสงค์. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักเลขานุการสำนักงานโยธา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ณัฐนันท์ มั่นคง. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- โสภาพร ธรรมจักขุ. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่ของข้าราชการกรมสรรพากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด*

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7
Quality of Working Life of Administrative Officers of the Public Prosecutor's

Office Region 7

ริญดา เทียมแสงอรุณ¹

Supisara Saisuchol¹

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด

E-mail: joy99rin@gmail.com

Retrieved 13-07-2023; Revised 04-08-2023; Accepted 25-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการอัยการภาค 7 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบโดยรวม รายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่บุคลากร และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ข้าราชการอัยการ, สำนักงานอัยการภาค 7

Abstract

The objectives of this research were 3 (1) To assess the level of quality of working life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7 (2) To compare the quality of working life of the administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7 classified by personal factors. (3) To test the relationship between motivational factors and quality of work life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7. The results of the research (1) The level of quality of working life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7 found that the overall picture was at a high level. (2) The quality of working life of administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7 classified by personal factors found that the overall picture was at a high level. and (3) the relationship between motivational factors and quality of work life of the administrative officials of the Public Prosecutor's Office Region 7 found that The relationship between motivation and quality of work life was: The aspect of being respected in terms of growth and progress The nature of the work assigned and overall responsibility Each aspect had a positive correlation with the quality of work life of the administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7. The correlation coefficient is quite high. In addition, agencies should support additional learning in various fields, such as organizing trainings/seminars. In order to increase working skills for personnel And most importantly, personnel should work with moral and ethical principles to be credible and accepted by their colleagues. supervisor and people who come to contact the government.

Keywords: quality of life, Administrative Officers, Public Prosecutor's Office Region 7

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน การทำงานไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐราชการหรือภาคเอกชน หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญแห่งความสำเร็จ นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจคนเราคือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคง และก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์การที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์การ ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ในทาง

กลับกันหน่วยงานใดมีเงินงบประมาณใช้จ่ายน้อย หรือไม่เพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย หรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน หากแต่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รู้จักประยุกต์ใช้เครื่องมือและงบประมาณ เพียงเท่าที่มีอยู่จำกัดให้สามารถทำงานได้ในภาวะที่ขาดแคลน หน่วยงานนั้นก็สามารถฟันฝ่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์การได้อย่างราบรื่น และง่ายดาย ในทางกลับกัน หน่วยงานใดขาดแคลนซึ่งบุคลากร หรือมีบุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถ หรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็อาจประสบความล้มเหลวในการบริหารงานขององค์การได้ ทักษะคิของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งปัจจัยหนึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่สุด ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันกับองค์การ และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” (จักรวาล แสงแข, 2549, หน้า 1-2), (ทัศนีย์ชาติไทย, 2559, หน้า 1-2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังคงสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

ในการบริหารงานทุกองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพราะเชื่อว่า “บุคลากรคือกุญแจแห่งความสำเร็จ” องค์กรจึงมุ่งที่จะรักษาบุคลากรที่ดีในองค์กรไว้ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้องค์กรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใด หากแต่ทุกองค์กรย่อมเกิดปัญหา ซึ่งสาเหตุมาจากบุคลากรรู้สึกไม่ได้รับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือ องค์กรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการที่บุคลากรต้องการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักถึงแรงจูงใจใดที่เป็นเหตุให้บุคลากรรู้สึกเกิดความพึงพอใจในงานสูงสุด เพราะแรงจูงใจเหล่านั้น เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีแล้ว ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ในปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและความสำคัญของบุคลากรในองค์กร และสิ่งที่บุคลากรต้องการทั้งทางด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ธรรมนุญในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไปจนถึงการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าว

เพื่อที่จะนำไปใช้ ในพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยการสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ทักษะ และมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยมุ่งมั่น ทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp.22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาส ที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg, Barnard and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน พิชญภา แก้วไกรสร, 2560, หน้า 13-14) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

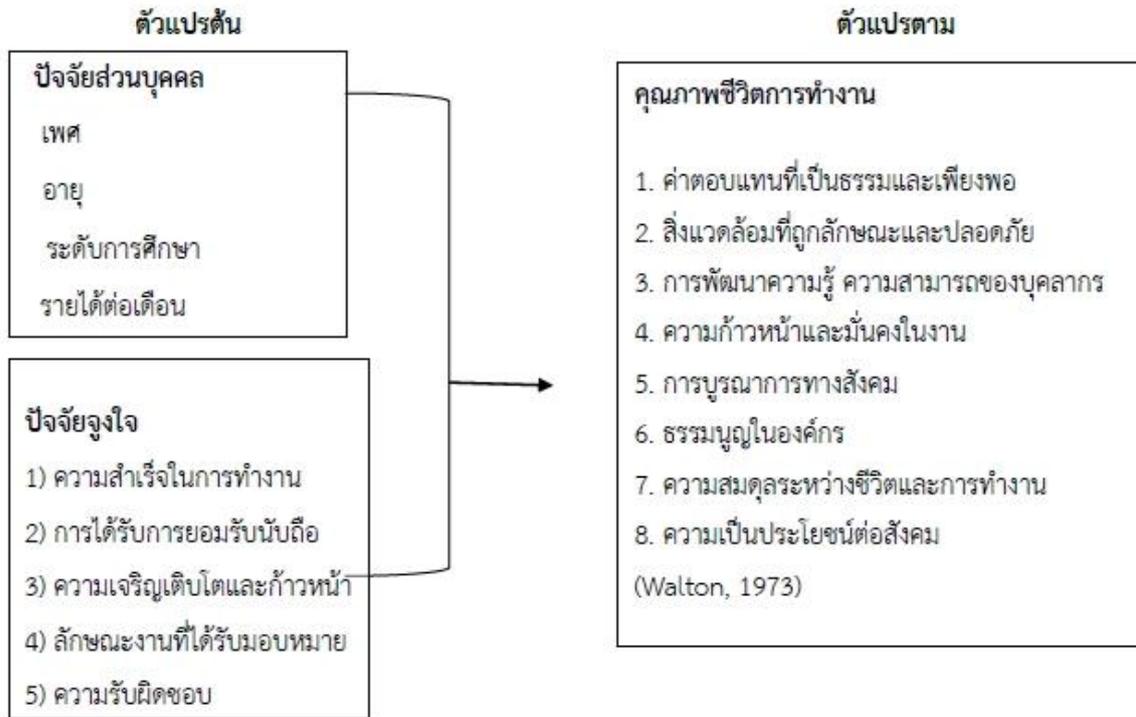
นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงานโดยทำการ วิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดง

ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในองค์การประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ

1. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ
3. ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Possibility of growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ถนัดวาดรูปแล้วได้ทำงานวาดรูป หรือถนัดร้องเพลงแล้วได้เป็นนักร้อง เป็นต้น
4. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถ และได้รับผิตชอบมากขึ้น
5. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือน เงินพิเศษต่าง ๆ
6. ความสัมพันธ์ (Interpersonal relation-supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุย และเข้ากันได้ ให้คำแนะนำกันได้
7. การนิเทศ (Supervision-technical) หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ
9. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร
10. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงาน
11. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น
12. ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัวมาอยู่ที่ทำงานบ้านไกล เป็นต้น
13. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพภายในองค์กร สามารถที่จะจัดลำดับในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานได้
14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบความคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำแนวคิดของ ริชาร์ด วอลตัน (Walton, 1973) มากำหนดแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้



(แนวคิดของเฮิร์ชเบอร์เกอร์, 1959 : ทฤษฎี 2 ปัจจัย)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 172 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการรัฐการที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการภาค 7 รวมทั้งสิ้น 302 คน (ข้อมูลจากสำนักงานอัยการภาค 7 ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 172 คน

โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยในประชากรที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% จนได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความเจริญเติบโตและก้าวหน้า 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 5. ความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ตามแนวคิดของ (Walton, 1973) ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป

ข้อมูลปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้าน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ตนเองมีความรับผิดชอบ และได้ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของตนเองได้มากที่สุด รองลงมาคือสามารถจัดสรรเวลาในที่ทำงานและเวลาว่างของตนเองและเวลาว่างของตนเองสำหรับครอบครัว และสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในครอบครัวและในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการได้รับการยอมรับนับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติเปรียบเสมือนเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งขององค์กร และมีการปฏิบัติในแนวทางของการเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเหมาะสม (เช่น การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเพศสภาพของบุคคล หรือการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสภาวะสุขภาพของบุคคล) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีลักษณะทางกายภาพถูกสุขอนามัยสำหรับการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของข้าราชการธุรการมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงานภายในองค์กร และการให้ความสนใจในการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครอบครัวในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ มีค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการทราบถึงแนวทางและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและการสร้างความก้าวหน้าในสายงานมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน และการเข้าร่วมการอบรมที่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล ตามลำดับ

ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถนำมาอภิปรายผล พบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบโดยรวม รายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสอดคล้องการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรในยุค 4.0

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานให้พอเพียงนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทดแทนครุภัณฑ์สำนักงานที่หมดอายุการใช้งาน เพิ่มพื้นที่ให้สำนักงานลดความแออัดคับแคบของสถานที่ทำงาน และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการสำรวจความต้องการสวัสดิการที่อยู่อาศัยรองรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

- ณิศภัทร ม่วงคำ.(2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร :กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. (สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย.(2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง.(2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชนก ศรีชา.(2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัสโลตัส*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก
- พรพิตร ธรรมชาติ.(2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชา ของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี.(2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วฐุ สนวนนท์.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2564). ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1974). "Improving the Quality of Work Life." *Harvard Business review*. 4 (7): 22-27.

ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขใน
สถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

Effectiveness white academy Free from drugs and vices Policy

Implementation Higher Education Institutions HuaHin District

Prachuabkirikhan Province

ไชยรัตน์ เขียวหวาน¹

Chairat Khiewwan¹

พนักงานขับรถยนต์ ประจำสายตรวจสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ กรุงเทพฯ 3¹

E-mail: chairat90123@gmail.com

Retrieved 10-07-2023; Revised 11-08-2023; Accepted 21-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ตรวจสอบประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ (2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ (3) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี ของสถาบันอุดมศึกษาที่มีที่ตั้งในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 260 คน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ค่าเบี่ยงเบนทางเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ, สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุข, สถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

The purposes of this study were to explore 1) Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions HuaHin District Prachuabkirkhan Province. 2) compare Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions via respondents 'attitude subtract by demographic factors. 3) explain correlation among critical success factors of Policy Implementation with Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions. This was survey quantitative approach, 260 youths in Higher Education institutions were sample, questionnaires. Were data collection tools. Analytical statistics were: percentage, mean, standard deviation, t test ANOVA F and Pearson rand Multiple regression' The study revealed that 1) Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions was high level. 2) There were statistical significant different among respondents' opinion toward Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions. 3) There were a positive statistical correlations between critical success factors with Effectiveness of white academy Free from drugs and vices Policy Implementation in Higher Education Institutions at 0.01 level.

Keywords: Effectiveness of Policy Implementation, Non-addiction and Drug-Free School, Higher Education Institutions, Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province.

บทนำ

ปัจจุบันประชากรทั่วโลกเสียชีวิตจากการเกี่ยวข้องกับยาเสพติด หนึ่งร้อยล้านคน ในช่วง ปี พ.ศ. 2444-2543 (Eriksen, 2015 อ้างถึงใน บุญชัย พิริยะ กิจกำจร และนริชร ชูดี พัฒนะ, 2561 หน้า 108) ถ้ายังคงมีการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในปริมาณที่ต่อเนื่อง จะมีผลทำให้มีคนเสียชีวิตจากการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดถึงหนึ่งพันล้านคนในปี พ.ศ. 2643 และประเทศที่จะมีผู้เสียชีวิตจากการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากที่สุดได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี ส่วนทวีปที่มีประชากรที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากที่สุดได้แก่ทวีปยุโรป

สำหรับทวีปเอเชีย ประเทศที่มีประชากรเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากที่สุด ผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเริ่มจากเยาวชนอายุ 15 ปีขึ้นไป มีปริมาณการสูบที่ 2,000-3,000 มวนต่อปี ส่วนเยาวชนในประเทศไทยเกี่ยวข้องกับยาเสพติด 500-999 มวนต่อปี (Eriksen, 2015, pp.17) แม้ว่าประเทศไทยจะมีการกำหนดนโยบายการควบคุมการบริโภคผลิตภัณฑ์ยาสูบ ด้วยตราพระราชบัญญัติควบคุมการบริโภคยาสูบ แต่ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่าการบังคับใช้กฎหมาย มีอาจดำเนินไปได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผล การห้ามเกี่ยวข้องกับยาเสพติด จะครอบคลุมการสูบในที่สาธารณะ ซึ่งครอบคลุมถึงสถาบันการศึกษาทุกแห่งและทุกระดับ แต่การ

นำไปปฏิบัติที่มีผลจะอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนในภูมิภาคการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายไม่มีความเคร่งครัดเท่าที่ควร ส่งผลให้ปริมาณการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดของเยาวชนทั้งชายและหญิงในทศวรรษ (2547-2557) ที่ผ่านมามีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 6.58 เป็นร้อยละ 8.25 และการสำรวจ เมื่อปี พ.ศ 2558 เมื่อเปรียบเทียบกับ ปี พ.ศ 2557 พบว่า อัตราการบริโภคยาสูบลดลงจากร้อยละ 8.25 เป็น 7.92 แต่ว่าอายุเฉลี่ยของเยาวชนไทยมีแนวโน้มที่จะลดลง จากสถิติ ในปี 2558 พบว่า เยาวชนไทยอายุ 15 ปี ขึ้นไป บริโภคยาสูบ 10.9 ล้านคน เพศชาย มีอัตราการบริโภคยาสูบร้อยละ 39.3 เพศหญิงเท่ากับร้อยละ 1.8 เมื่อพิจารณาการบริโภคยาสูบของประชากรไทย อายุ 15 ปีขึ้นไป ในรอบ 24 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ 2534-2558) พบว่ามีแนวโน้มลดลง เยาวชนไทยอายุ 15 ปี ขึ้นไปที่บริโภคยาสูบในปี พ.ศ 2534 มี จำนวน 12.26 ล้านคน (ร้อยละ 32.0) ลดลงเป็น 10.9 ล้านคนร้อยละ (19.9) ปีพ.ศ 2558 มีอัตราการลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ต่อปี แต่ในพื้นที่ภาคใต้ พบว่ามีอัตราการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดสูงที่สุดในประเทศและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (The office of Prevention and Control 12 Songkhla, 2015 pp. 19) สาเหตุที่เยาวชนโดยเฉพาะ นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีการเกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมถึงการได้รับควันบุหรี่ในสถาบันการศึกษา มีการศึกษาเรื่องดังกล่าวและพบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยร้อยละ 32 พบการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากที่สุดในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ห้องน้ำในอาคารเรียน บริเวณอาคารจอดรถ ทางเท้า และพบว่า นักศึกษาร้อยละ 73.8 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการควบคุมการบริโภคยาสูบของประเทศไทย (จักรพันธ์ เพ็ญชรภูมิและคณะ, 2018, หน้า 113)

การที่รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายห้ามการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในสถานที่สาธารณะเนื่องจาก ผลการศึกษาพบว่าทุกครั้งที่การเกี่ยวข้องกับยาเสพติดจะมีสารพิษพ่นออกมา 69 ชนิด และการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญทำให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคมะเร็งที่ปอด โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคถุงลมโป่งพอง และระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง นอกจากผลทางสุขภาพยังพบว่า ผลกระทบเชิงลบทาง เศรษฐศาสตร์จากการเกิดโรคดังกล่าวที่เกิดจากเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางตรงและ ทางอ้อมทางการแพทย์ มีมูลค่าความสูญเสียผลิตภาพจากการขาดงานของผู้ป่วยและการความสูญเสียผลิต ภาพจากตายก่อนวัยอันควร พบว่ามีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 74.88 พันล้านบาท (เฉลี่ย 29.39 บาทต่อบุหรี่ยี่หนึ่งซอง คิดเป็นร้อยละ 0.78 ของ GDP หรือร้อยละ 18.19 ของงบประมาณด้านสาธารณสุข ปี 2552)

รัฐบาลกำหนดมาตรการทางกฎหมายผ่านนโยบายควบคุมการบริโภคยาสูบ ตั้งแต่ปี พ.ศ 2517 เพื่อ ลดจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดและป้องกันการเกิดผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรายใหม่ รวมถึงการบังคับใช้ มาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการลดควันบุหรี่เพื่อป้องกันและปกป้องผู้ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผลลัพธ์ของการ ดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านประสิทธิผล พบว่า จำนวนผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลงร้อยละ 19 จาก การใช้มาตรการกำหนดค่าเตือนบนซองบุหรี่แต่พฤติกรรมของการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้านอายุของเยาวชนเพิ่ม มากขึ้น กล่าวคือ เด็กเริ่มเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเมื่ออายุน้อย ผลจากการแบ่งขายบุหรี่เป็นมวนละเพศชาย เกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากกว่าเพศหญิง 16 เท่า (วรลักษณ์ หิมะกลัส, ออนไลน์) จะเห็นได้ว่านโยบายลดการ บริโภคยาสูบยังมีจุดที่ต้องศึกษาโดยเฉพาะการที่เยาวชนมีการเริ่มเกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ระดับอายุน้อยลง แม้จะมีมาตรการทางกฎหมายในการห้ามเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในที่สาธารณะ แต่เยาวชนใน

สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษายังคงเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่ควบคุมและไม่ควบคุมขณะที่ปริมาณของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่อายุน้อยยังคงไม่ลดลงในเชิงประจักษ์นอกจากสุราและบุหรี่แล้ว นักศึกษา ยังเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วยจากรายงานนักเรียน นักศึกษาเกี่ยวข้องกับสารเสพติด (เหล้า/บุหรี่) 15,131 คน (ร้อยละ 1.18) นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวข้องกับยาเสพติด (ยาบ้า กัญชา กระท่อม ไอซ์ ฯลฯ) 311 คน (ร้อยละ 0.02) มีนักเรียนใช้ยาในทางที่ผิด (โปรโคดีล, ทรามาดอล ฯลฯ) 18 คน สถานภาพนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดประกอบด้วย ผู้ใช้ 187 คน ผู้เสพ 132 คน ผู้ติด 10 คน และผู้ค้าไม่มีรายงาน และจากสถานการณ์ยาเสพติดโลก จากรายงานของ World Drug Report 2018 สำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Office on Drugs and Crime UNODC) พบว่า ยาเสพติดมีการแพร่กระจายไปทั่วโลกในพื้นที่พบการแพร่ระบาดมากที่สุดจะอยู่บริเวณแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และทวีปยุโรป ในปี ค.ศ. 2016 พบว่า มีผู้ใช้ยาเสพติดทั่วโลก 275 ล้านคน คิดเป็น 5.6% ของประชากรโลก ซึ่งยังเป็นอัตราคงที่ และเมื่อจำแนกตามชนิดยาเสพติด พบว่า กัญชาเป็นตัวยามีผู้ใช้มากที่สุด 192 ล้านคน รองลงมาคือกลุ่มฝิ่นและอนุพันธ์ของฝิ่น 53 ล้านคน และกลุ่มยาเสพติดที่มีส่วนผสมของแอมเฟตามีน (Amphetamine-type stimulants: ATS) 34 ล้านคน เอ็กซ์ตาซี 21 ล้านคน และโคเคน 18 ล้านคน

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติและรัฐบาลไทย (คสช) กำหนดแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด พ.ศ. 2558-2562 ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์หลักคือยุทธศาสตร์การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาผู้เสพยาเสพติด ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนาระบบรองรับการคืนคนดีให้สังคม ยุทธศาสตร์การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันปัญหา ยาเสพติด ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมภาคประชาชนและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างบูรณาการได้กำหนดกลไกทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในการควบคุมกำกับมาตรการทุกด้านให้เข้าถึงประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ยาเสพติดให้บังเกิดผลสำเร็จประชากรที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 15 - 24 ปีคิดเป็นร้อยละ 39 ซึ่งเป็นผู้มีงานทำถึงร้อยละ 78 พื้นที่แพร่ระบาดของยาเสพติด จากการสำรวจหมู่บ้าน/ชุมชนทั่วประเทศ รอบที่ 2/2561 โดยกระทรวงมหาดไทย จำนวน 82,034 แห่ง พบหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีปัญหา ยาเสพติด 24,270 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.58 โดยเป็นหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีปัญหา ยาเสพติดมาก 4,004 แห่ง (ร้อยละ 4.88) มีปัญหาปานกลาง 4,754 แห่ง (ร้อยละ 5.79) และมีปัญหาน้อย 15,512 แห่ง (ร้อยละ 18.90) ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระหว่างปี 2552 ถึงปี 2557 พบว่าปัญหาของการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ ในปี 2552 มีจำนวน 12,352 คน ปี 2553 มีจำนวน 14,695 คน ปี 2554 มีจำนวน 13,845 คน ปี 2555 มีจำนวน 14,773 คน ปี 2556 มีจำนวน 15,530 คน และปี 2557 มีจำนวน 16,679 คน สะท้อนให้เห็นว่าจำนวนเยาวชนที่ทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ มีสัดส่วนที่สูงขึ้นทุก ๆ ปีสังคมไทย ณ ปัจจุบันยาเสพติดเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่ที่ต้องการการแก้ไขอย่างจริงจังและอย่างจริงจังของผู้ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องดังกล่าว

เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ กับลักษณะประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย

(1) แนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

ความหมายของนโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เป็นการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ของสังคมเช่นปัญหานโยบายต่างประเทศ ปัญหาการป้องกันสิ่งแวดล้อม ปัญหาความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับบริบท ที่แวดล้อมสังคมและประเทศ สรุปนโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหา ในอนาคต เพื่อให้เกิดผลลัพธ์พึงปรารถนา รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายอาจเป็นบวกหรือเป็นลบก็ได้ อาจเป็นกระทำหรือเว้นการกระทำก็ได้ (Thomas R. Dye, 1984, p.1 Robert Eyestone, 1971, p.18)

องค์ประกอบของการเป็นนโยบายสาธารณะ 4 ประการได้แก่ 1) เป็นแนวทางปฏิบัติกว้าง ๆ ที่กำหนดโดยรัฐบาลหรือข้าราชการระดับสูงที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย 2) มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง 3) รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะทำให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) นโยบายอาจเป็นบวก (Positive) หรืออาจเป็นลบ (Negative) หรืออาจเป็นการกระทำก็ได้ (Anderson, 1975, p.3)

(2) แนวคิดทฤษฎีการกำหนดนโยบาย

จากองค์ความรู้เรื่องนโยบายสาธารณะทำให้ทราบว่านโยบายสาธารณะคือสิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ ขณะที่โลกมีพัฒนาการด้านการจัดการสาธารณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาคม โดยที่ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการสาธารณะแม้ว่าจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากภาครัฐแต่ต้องรับฟังเสียงจากประชาชนด้วย การจัดการที่ดีต้องเป็นการบูรณาการความคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนของการกระบวนการนโยบายที่ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการก่อตัว ของนโยบายสาธารณะ 2) ขั้นตอนการกำหนดนโยบายสาธารณะ 3) ขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะ ไปปฏิบัติ 4) ขั้นตอนการประเมินผลนโยบายสาธารณะ 5) ขั้นตอนการยุตินโยบายโดยมีสมมติฐาน ว่ากระบวนการกำหนดนโยบายเป็นผลจากความขัดแย้ง การต่อสู้ การเจรจาต่อรอง การประนีประนอมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการนโยบายบางครั้งอาจไม่มีความสมเหตุสมผลเนื่องจากการแทรกแซงทางฝ่ายการเมือง หรือการใช้ค่านิยมมาเป็นตัวกำหนด ตัวแบบ ที่ใช้เป็นหลักในการศึกษาการกำหนดนโยบายสาธารณะประกอบด้วย ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบกระบวนการ ตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป ตัวแบบชนชั้นนำ ตัวแบบกลุ่ม ตัวแบบเหตุผลตัวแบบทฤษฎีเกม (public-policy making www.siamintelligence.com/public-policy-making-approached 14 Sept 2022)

(3) แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ของกระบวนการนโยบายเนื่องจากมีผล ต่อความสำเร็จของนโยบายอย่างมาก ผู้วิจัยจึงนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมโดยเริ่มต้นจาก

1) ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การที่ “องค์กร บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย ที่ระบุไว้หรือไม่แค่ไหนเพียงใด” หรือกล่าวอีกในหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับ เรื่องของ “ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมด สามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้” เป็นการแสวงวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุง นโยบายแผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระของการศึกษา การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเน้น การแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษาบทเรียนพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จและยังหมายถึงกระบวนการทำงานทางปฏิสัมพันธ์ เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายก็ได้ และยังหมายถึง การผลิตผลลัพธ์ออกมามีความสำเร็จ เป็นกระบวนการขององค์การที่ต่อเนื่องและพลวัต ซึ่งได้รับการปรุงแต่งและหล่อหลอมโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ของนโยบายกับสภาพขององค์การที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายนโยบาย โดยพยายามปรับเปลี่ยนประนีประนอมระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไข และสภาพแท้จริง ของหน่วยปฏิบัติและการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกิดจากกฎหมาย การตัดสินใจพิพากษาอรรถคดีคำสั่งของฝ่ายบริหาร การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่ารวมถึงการดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กระทำก่อนหน้านั้นแล้ว

(วรเดช จันทรศร, 2550 หน้า 154, EugeneBardach, 2001, p. 24 , Paul A. Sabatier and Daniel z. Mazmanian 1983, p. 4 และ Van Meter and Van Horn; 1975, p. 208)

2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความล้มเหลวของนโยบาย (policy failure) ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งความล้มเหลวในนโยบายด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับนักทฤษฎีนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งในความเป็นจริง จะเกี่ยวข้องกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าในการที่จะแสวงหาแนวทางเพื่อความสำเร็ของนโยบาย (Younis & Davidson,1990, p.3)

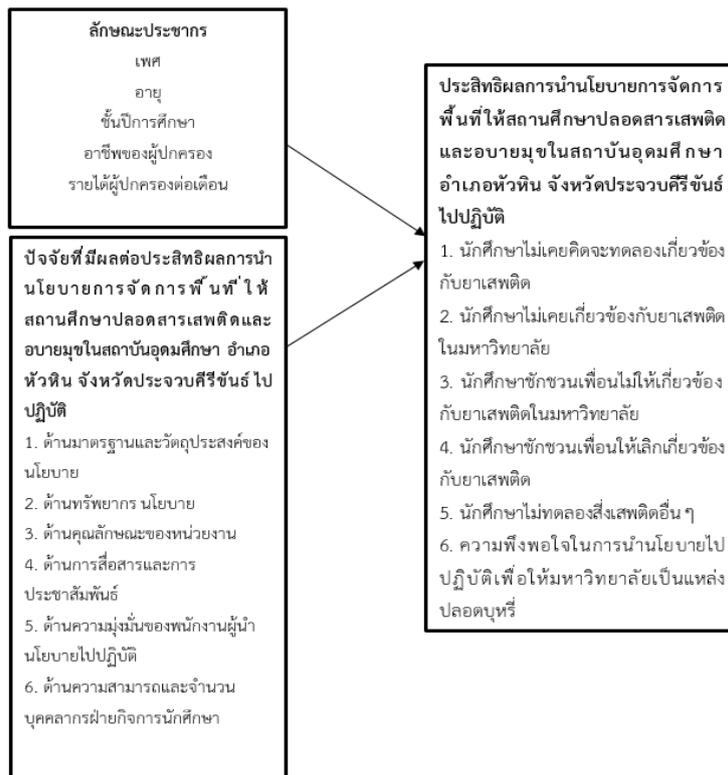
ปัจจัย 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติและแนวทางการปฏิบัติที่ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงและพบว่า การเปลี่ยนแปลงงานกิจวัตรขององค์การเป็นงานที่มีต้นทุนที่แพงและหน่วยงานนั้นจะต้องได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินงานในขณะเดียวกันหน่วยงานจะต้องได้รับแนวทางในการปฏิบัติใหม่ที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญมาก มิฉะนั้นจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จความล้มเหลวได้ง่าย หลักการสำคัญที่จะป้องกันมิให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบกับปัญหาและอุปสรรค จนกระทั่งนำไปสู่ความล้มเหลวได้แก่

ประการแรก ถ้ามีทรัพยากรใหม่แต่แนวทางการปฏิบัติคลุมเครือ จะต้องจัดการเรื่องการตีความนโยบายให้ชัดเจนและทัศนคติในการจัดการตีความจะต้องสอดคล้องกับผู้กำหนดนโยบาย

ประการที่สอง ถ้ามีทรัพยากรเพียงพอและมีแนวทางการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง และชัดเจน เป้าประสงค์ส่วนบุคคลภายในองค์การจะมีความสำคัญน้อยลงและการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะมีทิศทางที่สอดคล้องกันกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายสูง

ประการสุดท้าย ถ้าไม่มีทรัพยากรเพียงพอและแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจนสถานการณ์เช่นนี้ จำเป็นจะต้องสร้างกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติได้เกิดความสนใจที่จะปฏิบัติเพื่อสร้างพลังแห่งความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นมากพอที่จะเอาชนะอุปสรรคในเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรและแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน Mountjoy and O'Toole (1999, p. 247)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน สังกัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระดับปริญญาตรี จำนวน 903 คน

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย หรือ Simple Random Sampling โดยมีการกำหนดจำนวนประชากรตามสถาบันอุดมศึกษาใน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 273 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยจัดทำให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งส่วนของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก จะเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ หรือ Check list มีจุดมุ่งหมายในการทราบข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย การจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มีการรวบรวมแล้ว จะมีการนำไปวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ชื่อว่า Statistical Package for The Social Sciences โดยได้มีการเลือกใช้สถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) Descriptive Statistic หรือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาบรรยายลักษณะต่าง ๆ ของตัวแปร

2) Inferential Statistic หรือ สถิติเชิงอนุมาน นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว ตัวแปรที่มากกว่าสองตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

อายุ ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 17-19 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาอายุระหว่าง 20-22 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาอายุระหว่าง 23-25 ปี จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ชั้นปีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ปีที่ 1 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา ปีที่ 2 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมา ปีที่ 3 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และปีที่ 4 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

อาชีพของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมา พนักงานองค์กรเอกชน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมา รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และเกษตรกร จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

รายได้ผู้ปกครองต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001 -15,000 บาทจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมา ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมา 20,001บาทขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และ 15,001 20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ

ประสิทธิภาพการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ	ค่าสถิติ	
	\bar{X}	S.D.
1. นักศึกษาไม่เคยคิดจะทดลองเกี่ยวข้องกับยาเสพติด	3.90	1.00
2. นักศึกษาไม่เคยเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในมหาวิทยาลัย	3.66	0.88
3. นักศึกษาชักชวนเพื่อนไม่ให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในมหาวิทยาลัย	3.57	0.89
4. นักศึกษาชักชวนเพื่อนให้เลิกเกี่ยวข้องกับยาเสพติด	3.50	0.87
5. นักศึกษาไม่ทดลองสิ่งเสพติดอื่น ๆ	3.56	0.95
6. ความพึงพอใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งปลอดบุหรี่	3.34	0.84
รวม	3.59	0.90

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ในภาพรวม เท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า นักศึกษาไม่เคยคิดจะทดลองเกี่ยวข้องกับยาเสพติด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมา นักศึกษาไม่เคยเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมา นักศึกษาชักชวนเพื่อนไม่ให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา นักศึกษาไม่ทดลองสิ่งเสพติดอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมา นักศึกษาชักชวนเพื่อนให้เลิกเกี่ยวข้องกับยาเสพติด และ ความพึงพอใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งปลอดบุหรี่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดภัยและ
 ปลอดภัยในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ด้านภาพรวม

ด้านภาพรวม	ค่าสถิติ		ความสำเร็จ
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.55	0.84	มาก
2. ด้านทรัพยากรนโยบาย	3.62	0.82	มาก
3. ด้านคุณลักษณะของหน่วยงาน	3.67	0.87	มาก
4. ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	3.50	0.78	มาก
5. ด้านความมุ่งมั่นของพนักงานผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.59	0.88	มาก
6. ด้านความสามารถและจำนวนบุคลากร	3.78	0.80	มาก
รวม	3.62	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดภัยและ
 ปลอดภัยในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ด้านภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านความสามารถและจำนวนบุคลากร อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา ด้านคุณลักษณะของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมา ด้าน
 ทรัพยากรนโยบาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมา ด้านความมุ่งมั่นของพนักงานผู้นำนโยบายไป
 ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมา ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 3.55 และ ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดภัยและ
 ปลอดภัยในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร เขียวใสว (พ.ศ. 2550, บทคัดย่อ) การนำ
 นโยบายไปยังผู้สูงอายุไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้าน
 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้านคุณภาพชีวิตความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัยสอดคล้องกับ ศุภวัฒน์ ภัทร
 วิชยานนท์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
 เจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรแม่ทะ จังหวัดลำปางที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
 ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรแม่ทะ จังหวัดลำปาง
 ได้แก่ด้านการสืบสวนหาข่าว ด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด ด้านคุณภาพของการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการปราบปรามยาเสพติด

ด้านการควบคุมและติดตามสายข่าว และด้านการรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่ทะ จังหวัดลำปาง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ความรู้และอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปรามยาเสพติด จำนวนบุคลากรในกลุ่มงานปราบปรามยาเสพติด ความเหมาะสมของสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการทำงานความพอเพียงของงบประมาณ การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ด้านการปราบปรามยาเสพติด และขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปราม ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของสื่อมวลชนที่สอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ที่ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการ นโยบายป้องกัน ลด ละ เลิก การเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ในด้านงบประมาณการสื่อสารและ การประชาสัมพันธ์รวมถึงความมุ่งมั่นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ จักรพันธ์ เพ็ชรภูมิ และคณะ (2561 หน้า 117) รายงานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการได้รับวันบุรีมือสองของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่พบว่าการได้รับวันบุรีมือสองและพฤติกรรม การหลีกเลี่ยงการได้รับวันบุรีมือสองของนักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือ พบว่า ร้อยละ 32.2 เคยได้รับวันบุรีมือสองภายในมหาวิทยาลัย สาเหตุหลักเพราะไม่กล้าจะเดินหนีเนื่องจากคุยกันกับเพื่อนแล้วเพื่อนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สาเหตุรอง ได้แก่การเดินทางจุดที่คนเกี่ยวข้องกับยาเสพติดประจำและนักศึกษาเกือบครึ่งไม่ทราบอันตรายจากการได้รับวันบุรีมือสองและไม่ทราบเกี่ยวกับ พรบ. ควบคุมยาสูบและไม่รู้ว่าภายในสถาบันอุดมศึกษาเป็นเขตปลอดบุหรี่ มหาวิทยาลัยควรมีการรณรงค์ด้วยการใช้สื่อต่าง ๆ และให้ความรู้แก่นักศึกษาผ่านช่องทางที่เหมาะสมสอดคล้อง กับการศึกษาคั้งนี้ ในด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ทำนองเดียวกับงานของ รณชัย โตสมภาค (2561) มีข้อเสนอแนะในการห้ามเกี่ยวข้องกับยาเสพติดว่าให้เพิ่มมาตรการควบคุมและต่อต้านการค้าบุรีผิดกฎหมาย ขยายเงื่อนไขสำหรับการรักษาอาการเสพติดนิโคตินโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ห้ามการตั้งราคาจำหน่ายเพื่อส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้ายาสูบ พัฒนาขยายทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการเลิกบุรี ให้ยานิโคตินทดแทนและยารักษาอาการซึมเศร้า การสร้างความมั่นคงในการเลิกบุรีด้วยการโน้มน้าวไม่ให้กลับมาสูบบอก ศึกษาความเป็นไปได้ในการในการรักษาด้วยการฉีดวัคซีนนิโคตินที่กวดการออกฤทธิ์ของสารนิโคตินในสมองการบำบัดผู้เสพติดบุรีควรทำแบบเป็นขั้นตอนตามระดับการรักษาผู้ป่วย ในปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย และการสื่อสารประชาสัมพันธ์และงานของ พัทธมน ใจสะอาด (2557 หน้า 11-18) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการเกี่ยวข้องกับ ยาเสพติดในสถานศึกษาและปัญหามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ในสถานศึกษาพร้อมข้อเสนอแนะการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสารพิษในบุรีมากที่สุดแต่ไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกฎหมายคุ้มครองผู้ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด บุคลากรและนักศึกษขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและยังฝ่าฝืนเกี่ยวข้องกับยาเสพติดแม้ในที่ห้ามสูบเพราะพื้นที่ในมหาวิทยาลัยกว้างขวางแต่เจ้าหน้าที่มีน้อยแนวทางแก้ไขมหาวิทยาลัย

ต้องขอความร่วมมือกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้ช่วยเหลือแนะนำหรือกระตุ้นเตือนจิตสำนึกในการงดเกี่ยวข้องกับยาเสพติดแก่นักศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติด และอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ความมุ่งมั่นของพนักงานผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยด้านอื่น ๆ ยกเว้นด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสารพิษในบุหรี่มากที่สุดแต่ไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกฎหมายคุ้มครองผู้ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด บุคลากรและนักศึกษขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมการเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและยังฝ่าฝืนเกี่ยวข้องกับยาเสพติดแม้ในที่ห้ามสูบ เพราะพื้นที่ในมหาวิทยาลัยกว้างขวางแต่เจ้าหน้าที่ มีน้อยประกอบกับคนไทยไม่มีวินัยเพียงพอในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม

ข้อเสนอแนะ

1) ประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพื้นที่ให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติดและอบายมุขในสถาบันอุดมศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ เนื่องจากนโยบายดังกล่าว เป็นนโยบายที่ให้ผลกับความเป็นอยู่ที่ดีและเสริมสร้างสุขภาพประกอบกับรัฐบาลมีการรณรงค์การห้ามเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในที่สาธารณะ และควบคุมการบริโภคยาสูบอย่างเข้มงวดระดับหนึ่งแต่ การประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษา ยังไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติในระดับเหมาะสม

2) นโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายจากบนลงล่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติผลสำเร็จก็เกิดอันเนื่องจากการขับเคลื่อนเป็นฝ่ายเดียวถ้าจะให้มีความสำเร็จอย่างสมดุลงจะต้องให้นักศึกษามีส่วนร่วมกับการกำหนดและนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการแสดง ความไม่ยอมรับการฝ่าฝืนของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในที่สาธารณะและใช้มาตรการลงโทษทางสังคมต่อผู้ที่ฝ่าฝืน

3) แม้ว่าเป็นนโยบายที่ดีและมีประโยชน์ต่อสังคมแต่กลุ่มผลประโยชน์จากการจำหน่ายยาสูบจะพยายามขัดขวางและยังพยายามให้สังคมยอมรับจากการใช้สื่อมวลชนเป็นหลัก อาทิเช่น ภาพยนตร์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับสิ่งเสพติดรัฐบาลควรจะต้องทำประชาพิจารณ์ อย่างกระทำ เหมือนกับนโยบายกัญชาเสรีที่มีปัญหาอย่างมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) ควรมีการประเมินผลนโยบายที่เกี่ยวกับสิ่งเสพติดอย่างแท้จริงตามหลักวิชา เนื่องจากหลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ชัดว่าปริมาณยาเสพติดและอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องมิได้ลดลง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ทำวิจัยประสิทธิผลของการนำนโยบายกัญชาเสรีไปปฏิบัติ
- 2) ทำวิจัยประเมินผลการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

- ธิตีรัตน์ เหล่าคมพดุมอาจารย์, จิรัชญา เหล่าคมพดุมอาจารย์ และพัชรีภรณ์ ชมภูวิเศษ. (2565). แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเด็ก และเยาวชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชัยภูมิ. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(1), 120 – 160.
- บุญชัย พิริยะกิจกำจร และนริชร์ ชูดีพัฒนา (มกราคม-เมษายน 2561). แนวทางป้องกัน ลด ละ เลิก บุหรี่ของเยาวชนจังหวัดสงขลา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและสาธารณสุขภาคใต้*. 5(1), 108 – 122.
- บรรพต สุขัง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรลักษณ์ หิมะกลัส. (2019), *ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการประกันสุขภาพ*. <https://www.thaihealth.or.th>, 3rd September 2019
- ศิริพร เขียวไสว. (2550). *การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2543). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สิริกร นามถาบุตร และวรานิษฐ์ ลำไย. (พฤษภาคม - สิงหาคม2561). การประเมินประสิทธิผลของมาตรการระดับประเทศด้านสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยวันบุหรี่ จังหวัดหนองคาย. *วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข*. 4(2), 130 – 173.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

Operational Efficiency of Administrative Officials Criminal Case Office

the Office of the Attorney General

กัญญติดา ลภัสธนาทิพ¹

Kanyatida Lapattanati¹

ข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด¹

E-mail: Kanyatida.nam@gmail.com

Retrieved 07-07-2023; Revised 10-08-2023; Accepted 25-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นแบบผสมผสานการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 คน ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าที และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (3) ด้านแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า (ก) ควรกำหนดหน้าที่หรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้การปฏิบัติงานตรงตามขอบเขตของงาน (ข) ควรทบทวนการปฏิบัติงาน แต่ละงานอย่างชัดเจนมีการมอบหมายงาน เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และ (ค) ควรมีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีอาญา, สำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

The objectives of this research were 3 (1) to assess the performance level of administrative officials. Criminal Case Office Attorney General's Office. (2) to compare the efficiency in the performance of duties of administrative officials; Criminal Case Office of the Attorney General Classified by Personal Factors and (3) to propose guidelines for improving efficiency in the performance of administrative officials; Criminal Case Office Attorney General's Office It is a combination of volume research, population of 62 people, including administrative officials. Criminal Case Office Attorney General's Office. Collect data using questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. analysis of variance one-way and t-value analysis and quality research Criminal Case Office Attorney General's Office Data was collected through in-depth interviews and content analysis. Research results (1) on the level of efficiency in the performance of administrative officials The Office of Criminal Litigation, Office of the Attorney General found that the overall level was at the highest level. (2) Comparison of the performance of administrative officials The Criminal Case Office of the Attorney General's Office classified by personal factors. It was found that personal factors were different. And (3) guidelines for the development of efficiency in the performance of administrative officers Criminal Case Office The Attorney General's Office found that Consisting of: (a) duties or performance goals should be defined in advance to help meet the scope of work (b) should review the performance Each task is clearly assigned tasks to reduce redundant operations and (c) There should be training on how to operate properly in accordance with the procedures so that operators can operate properly in accordance with regulations and laws.

Keywords: Operational efficiency, Administrative Officer Criminal Case Office, Office of The Attorney General

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินไว้ใน มาตรา 76 โดยรัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือก ปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560, หน้า 20)

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้ประเทศ มีประสิทธิภาพในการ แข่งขัน จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นแผนแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้แนะและกำหนดแผนงานต่าง ๆ ที่องค์การต่าง ๆ นำไปปรับใช้ในการพัฒนาประเทศ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ ยุทธศาสตร์ชาติจะ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเสริมสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ(ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 ฉบับย่อ, 2561, หน้า 2)

ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 มีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาด เล็กคล่อง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ ภาครัฐที่ยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความ โปร่งใส (สำนักงานคณะกรรมการอัยการ, 2563, หน้า 11)

ปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานของภาครัฐ มิได้มีประสิทธิภาพหรือ ประสิทธิภาพเท่าที่ควรหน่วยงานมีการดำเนินการที่ซับซ้อน ยากต่อความเข้าใจและเต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีไว้เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การใช้เวลาในการปฏิบัติงานยาวนาน กว่าที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้หน่วยงานขาดความคล่องตัว การดำเนินงานที่ต้องดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้มีความยุ่งยาก เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติราชการ ส่วนใหญ่ถูกมองว่ามีสาเหตุมาจากการที่ ผู้ปฏิบัติงานใช้ข้ออ้างในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบให้ถูกต้องเป็นสำคัญ จากผลการปฏิบัติงานที่ล่าช้าส่งผล กระทบโดยตรงต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งนำไปสู่ความล้มเหลวและไม่มีประสิทธิภาพ (วิษณุ สัตธา, 2559, หน้า 1)

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอิสระอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการยุติธรรมการที่จะปฏิบัติตามหลักการข้างต้นได้อย่างสมบูรณ์นั้น จำเป็นต้องยกระดับคุณภาพในการบริหารจัดการองค์กรโดยทำให้ระบบการบริหารงานและกระบวนการปฏิบัติราชการมีความคล่องตัว มีความโปร่งใสรวมทั้งการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้อย่างแท้จริง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุไปสู่เป้าหมายและนโยบายสำคัญขององค์กรและประเทศชาติ จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลความต้องการที่แท้จริงให้แก่ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดให้สามารถปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไรอัน และสมิทธิ์ (Ryan and Smith, 1954, p. 276) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ยังเป็นอีกด้านหนึ่งของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยจะพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตอบแทนกับงาน

โบยาทซีส (Richard E. Boyatzis, 1982, pp. 13 - 16) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Job Performance) หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จของผลลัพธ์ ซึ่งถูกกำหนดการกระทำอย่างเจาะจงเป็นพิเศษผ่านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ เพื่อรักษาไว้หรือคงไว้ซึ่งนโยบายกระบวนการปฏิบัติงานและเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานด้วยอย่างมั่นคง

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 11) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง กิจกรรมของแต่ละบุคคลพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ตามความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมีระเบียบ

แบบแผน ปฏิบัติงานแล้วเสร็จได้อย่างทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ จึงสรุปได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต้องเกิดจากความเพียร ความรับผิดชอบเอาใจใส่การทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953, p. 433) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 4 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) มีคุณภาพของงานที่สูง คือผู้ได้รับประโยชน์คุ้มค่า สร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน ดังนั้นผลงานที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือหน่วยงานและยังสามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจกับผู้ได้รับผลประโยชน์

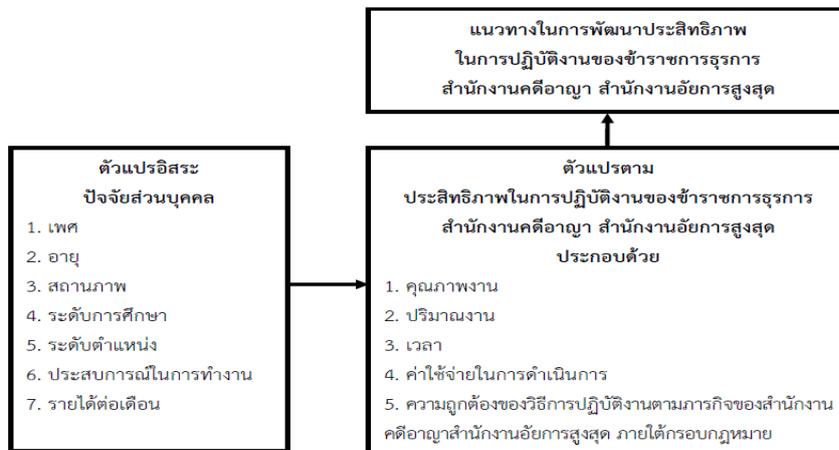
2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่ได้รับหรือออกมาจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร มีปริมาณที่เหมาะสม ผลงานที่ปฏิบัติได้รับตรงตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานการดำเนินการที่องค์กรกำหนดออกมา และควรต้องมีการบริหารจัดการเวลาเพื่อการวางแผนให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ไปในการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความเหมาะสมตามหลักการของงานที่ได้กำหนดไว้ มีการพัฒนาที่ทันสมัยโดยมีเทคนิคการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมด มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและวิธีการดำเนินการ กล่าวคือต้องลงทุนให้น้อยเพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในส่วนองค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตการดำเนินการ เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยได้นำแนวคิดของ ปีเตอร์สัน และ พรวแมน (Peterson & Plowman, 1953) มาใช้กำหนดเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และได้นำมาบูรณาการร่วมกันกับ 5) ความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย เนื่องจากมีความครอบคลุมตามบริบทของหน่วยงานที่ทำการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการรัฐการ ที่ปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 62 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง จำนวน 10 คน

เครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และ 5) ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย จำนวน 19 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระดับ ความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และ 5) ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานคตืออาญา สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ชี้แจงทำความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแจกแบบสอบถาม 3) รับแบบสอบถามกลับคืน แล้วทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการธรรมาภิบาลที่ปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม (t-test)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากนั้นนำผลสรุปข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลอุปนัยหรือตรรกะ (inductive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน ตามขอบเขตของงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ พบว่า คุ้มค่าที่สุด อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านปริมาณงาน พบว่า สามารถปฏิบัติงานครบทุกรายการตามที่กำหนดไว้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ด้านเวลา พบว่า สามารถปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายสำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายข้อ โดยข้อปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้และข้อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้โดยทั้งสองข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนตามขอบเขตของงาน และข้อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการ รุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบที่สำนักงานคดีอาญากำหนดไว้ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตรงตามมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามขอบเขตของงานที่ได้วางไว้โดยปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ มาลินี นกศิริ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จากการศึกษาพนักงานพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณภาพเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.57)

1.2 ด้านปริมาณ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวม โดยข้อสามารถปฏิบัติงานครบทุกรายการตามที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้อสามารถบริหารจัดการให้เกิดผลงานตามปริมาณที่กำหนดข้อมีการวางแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามปริมาณงาน ที่กำหนดไว้ และข้องานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการ รุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริหารจัดการปริมาณที่กำหนด โดยมีการวางแผนให้บรรลุเป้าหมายตามปริมาณที่ได้กำหนดไว้ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ นภสร สุดท้วม (2560) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่าด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก โดยเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านเวลา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวม โดยข้อสามารถปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายสำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้อสามารถทำงานเสร็จทันเวลาตามที่วางแผนไว้เสมอ และข้อระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความ

เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จสำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้ และใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ อัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายข้อ โดยข้อใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้อตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ่มค่า ขอนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และข้อสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างประหยัดคุ่มค่าก่อให้เกิดประโยชน์ และยังกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดนำทรัพยากรมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยวุฒิ เทโพธิ์ (2563) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยต่าง ๆ และกระบวนการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงผลเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลขแต่แสดงผลด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้คน เงิน วัสดุ และเวลาในการทำงานได้อย่างประหยัด และคุ่มค่า โดยไม่ก่อให้เกิดความสูญเปล่า หรือเกิดความเกินความจำเป็น

1.5 ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายข้อ โดยข้อสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาข้อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อวิธีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและมาตรฐานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด และข้อสามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ ตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการตามขั้นตอนและมาตรฐานของข้าราชการธุรการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ ชัยวงษา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.06 โดยในข้อผลงานที่ออกมาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.22

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมายไม่แตกต่างกันเนื่องจากประสิทธิภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครรังสิต แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 : เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปได้ 5 แนวทางหลัก ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านคุณภาพงาน คือ การตรวจสอบและมีการติดตามผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งในการกำหนดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการธุรการควรมีเป้าหมาย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้กำหนดไว้ และมีการจัดทำลำดับความสำคัญการวางแผนการทำงาน ข้าราชการธุรการควรมีการทบทวนการทำงานเมื่อปฏิบัติแล้วเสร็จ เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 2 ด้านปริมาณงาน คือ การบริหารงานบุคคลควรให้ความสำคัญกับการจำนวนข้าราชการธุรการนำมาเปรียบเทียบกับปริมาณงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานแต่ละสำนักงาน ให้มีความเหมาะสมกัน และมีการจัดสรรข้าราชการธุรการที่มีความเหมาะสมกับคุณลักษณะของงานในสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากนั้นแล้วควรมีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญคือการจัดสรรปริมาณงานควรมอบหมายงานให้ตรงตามเป้าหมายของงานที่กำหนด

แนวทางที่ 3 ด้านเวลา คือ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ลดงานบางงานลงหรืองานบางอย่างที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น จะสามารถช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานลงได้ รวมถึงข้าราชการธุรการ ควรมีการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาจจัดเป็นบันทึกรายละเอียดของงานที่ตนเองปฏิบัติ พร้อมทั้งกำหนดเวลาที่จะต้องส่งงาน เพื่อเป็นการควบคุมตนเองและคุมเวลาในการปฏิบัติงานด้วย และ

ข้าราชการธุรการควรมีการวางแผนในการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่กำหนด และสามารถปฏิบัติตามงานได้ทัน ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

แนวทางที่ 4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ คือ การรณรงค์เกี่ยวกับการนำทรัพยากร ควรมีการรณรงค์ให้นำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาแปรรูปให้เกิดประโยชน์และสามารถนำกลับมาใช้ได้อีกในรูปแบบอื่น ๆ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ลดค่าใช้จ่ายวัสดุสิ้นเปลือง ทำให้ต้นทุนต่ำลง สามารถจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานวางแผนการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานตามเหตุผลและความจำเป็นของงาน และพยายามควบคุมการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 5 ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดภายใต้กรอบกฎหมาย คือ การศึกษาระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามภารกิจของหน่วยงานภายใต้กรอบกฎหมาย หรือการปรึกษาหรือสอบถามจากผู้มีประสบการณ์ หัวหน้างาน จะทำให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โดยการปฏิบัติงานยึดตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานให้มีความถูกต้อง และมีระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงาน มีการพยายามศึกษาหาความรู้ก่อนการปฏิบัติงาน หรือเมื่อต้องปฏิบัติงานชิ้นใหม่ ๆ เช่น การศึกษาระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรในยุค 4.0

1.2 สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้มีเพียงพอ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ควรส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีมากยิ่งขึ้น กระบวนการในการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด มีความกระชับมากยิ่งขึ้น คล่องตัวยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านคุณภาพงาน ควรมีการกำหนดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะ

ยาว การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทางตรงตามขอบเขตของงาน และตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านปริมาณงาน ควรมีการจัดบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามลักษณะงานของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีความแตกต่างกันและมีปริมาณงานที่ไม่เหมือนกัน

2.3 ด้านเวลา ควรมีการทบทวนการปฏิบัติงานแต่ละประเภทของงานอย่างชัดเจน มีการบริหารเวลาตามกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายสร้างความชัดเจนลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามที่วางแผนไว้เสมอ

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการนั้น ควรเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย และกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า วางแผนการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานตามเหตุผลและความจำเป็น เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

2.5 ด้านความถูกต้องของวิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด ภายใต้กรอบกฎหมายนั้น ควรมีการอบรมแนะแนววิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนและภารกิจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการตุลาการ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาบุคลากรประเภทอื่นในสำนักงานคดีอาญา เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กับข้าราชการตุลาการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคดีอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครรังสิต*. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช.* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- นภสร สุดท้วม. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต พาร์ท จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.*
- รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560.*
- วิชาญ สัตตา. (2559). *การบริหารแบบระบบราชการกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงาน อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.*
- สุภาภรณ์ ชัยวงษา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ 2561 – 2580 ฉบับย่อ. สืบค้นจาก*
https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 3. (2563). *หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการอัยการ 2563. สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด.*
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา.*
- Peterson, E., and Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Richard, E. B. (1982). *The Competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Ryan, Thomas A. and Smith, P. C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: the Mcmald Press Company.

สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

Capability of Personnel Attached to Office of Commerce

Chumphon Province

ศุภิสรา ไสสุชล¹

Supisara Saisuchol¹

นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

E-mail: supisaranongcat@gmail.com

Retrieved 12-07-2023; Revised 04-08-2023; Accepted 21-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย ธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการจังหวัดชุมพร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test การวิเคราะห์การเบี่ยงเบนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) การจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร, การปฏิบัติราชการ

Abstract

This research aimed (1) : to assess the level of operational competency of Chumphon Provincial Commercial Office personnel. (2) to compare the operational performance of Chumphon Provincial Commercial Office personnel. from the classification according to personal factors (3) to test the relationship between management and operational performance of Chumphon Provincial Office of Commerce personnel. This research is a quantitative research. A sample group of 200 people from the data of business entrepreneurs, trading businesses, manufacturing businesses, service businesses in Chumphon Province. Data collection was done using a questionnaire. Data were analyzed using statistics, percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, one-way deviation analysis. and Pearson's Correlation Coefficient. The research results were as follows: (1) management and performance of Chumphon Provincial Commercial Office personnel were at a high level; (2) Classified by demographic characteristics of the samples found that there was no difference. (3) The relationship between the performance of personnel of the Chumphon Provincial Office of Commerce and factors affecting their performance was found to be statistically significant positive low level.

Keywords: Capacity, Office of Commerce Chumphon Province, Public service

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง หากพิจารณาความสำเร็จขององค์กรโดยส่วนใหญ่มาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจหลัก (Core Business) ขององค์กร หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรอาจจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของ องค์กรได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของ องค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกลยุทธ์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้ งานกันอย่างกว้างขวางในงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และงาน ทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) นอกจากนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้ใน การคัดสรรบุคลากรแล้ว ยังสามารถนำมาใช้ในการปรับขึ้นเงินค่าตอบแทนของบุคลากรการวางแผนพัฒนาองค์ ความรู้ ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร หรือแม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่าทั้งหมด ล้วนแล้วเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น

สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (Chotchuang, 2011) หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และ สร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ส่วนราชการภูมิภาค กระทรวงพาณิชย์ มีแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรบูรณาการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง" มีประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) พัฒนาและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงพาณิชย์ 2) สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจการค้าในส่วนภูมิภาค และ 3) การพัฒนาสู่องค์กรและบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมาย 1) เศรษฐกิจการค้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับกระทรวง 2) เศรษฐกิจท้องถิ่นมีความหลากหลาย และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่ได้รับการอำนวยความสะดวกและความเป็นธรรมทางการค้า 4) องค์กรและบุคลากรมีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล 5) ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ตามลำดับ จากข้อมูลข้างต้น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร หากนำหลักการและแนวทางในการปฏิบัติ ตามสมรรถนะที่เหมาะสมไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบปฏิบัติงานภายในสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ เพียงพร้อมทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก อันส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการของ Henri Fayol แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบความคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดการองค์กร ตามแนวคิดของอองรี ฟาโยล มี 2 แนวคิดหลัก คือ ทฤษฎี POCCC ประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของการบริหารองค์กร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม และหลักการจัดการ 14 ข้อ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและแนวทางในการจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1) การแบ่งงานกันทำ 2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) วินัย 4) เอกภาพการบังคับบัญชา 5) เอกภาพทิศทางการดำเนินงาน 6) ค่าตอบแทนการทำงาน 7) ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องมาทีหลัง 8) สมดุลของการรวมและการกระจายอำนาจ 9) สายการบังคับบัญชา 10) เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ 11) ความพร้อมและความเป็นระเบียบ 12) ความเสมอภาค 13) เสถียรภาพในการทำงาน และ 14) ความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผลหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานิษฐ์ มณีนาถ (2566) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง และ 3) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง จำนวน 70 คน ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดของประชากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 30.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ สมรรถนะหลัก = $3.084 + 0.195$ (ด้านการทำงานเป็นทีม)

วันวิสาข์ สนใจ (2565) ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วย ตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นหลังวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (Aspiration) 2) วิริยะ (Exertion) 3) จิตตะ (Thoughtfulness) 4) วิมังสา (Investigation) ใช้แนวคิดการบริหารจัดการของอองรี ฟาโยลประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดระบบในองค์กร) Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ) Coordination (การประสานงานส่งต่อ) และ Controlling (การควบคุมกำกับติดตามในองค์กร)

สุนันท์ อ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด จำนวน 150 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น อธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล

ตามลำดับ และระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

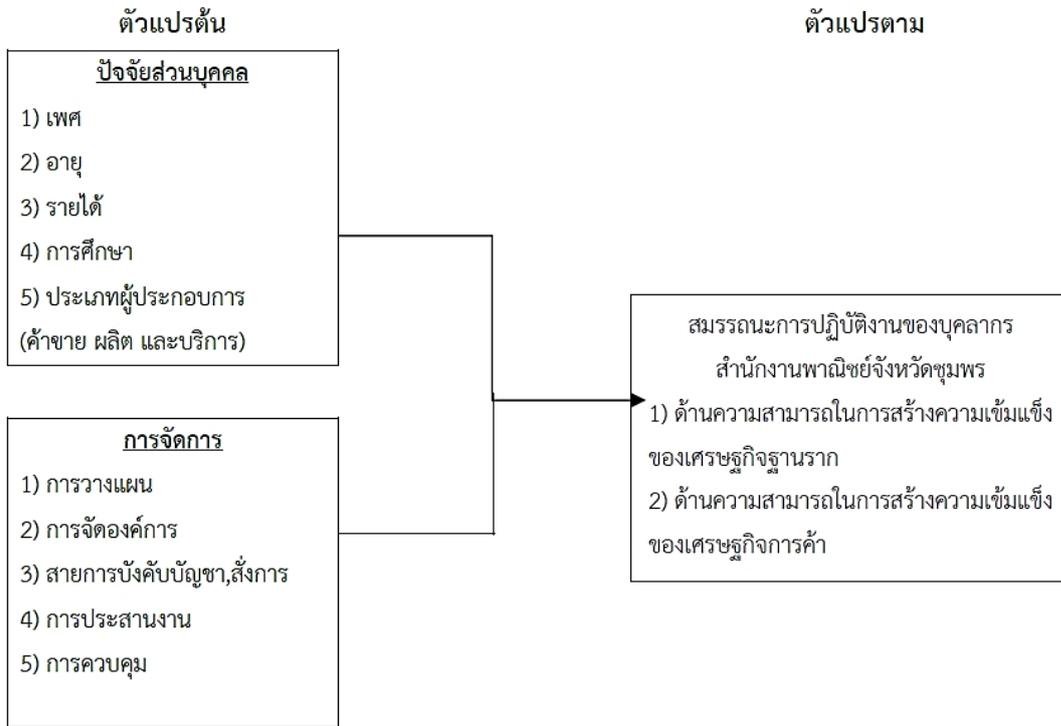
อรนุช กบรัตน์ (2561) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคหบดีศาลสูงภาค 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคหบดีศาลสูงภาค 4 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานคหบดีศาลสูงภาค 4 และสำนักงานอัยการภายใต้การบริหารงานด้านการดำเนินคดีชั้นศาลสูง จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาอธิบายในรูปความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ความสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคหบดีศาลสูงภาค 4 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 4)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ควรสร้างความพึงพอใจโดยให้ปฏิบัติงานตามความถนัดและตรงสายงาน

อรอุมา สุวรรณรักษ์ (2559) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของการนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติกับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 และ (5) เสนอแนะแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 มี มากกว่าร้อยละ 70 (2) ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยการนำนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก ตรวจสอบพิเศษภาค 13 ในทิศทางบวกอย่างปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 ได้แก่ 1) ปัจจัยแรงจูงใจส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งงานราชการ 2) ปัจจัยสมรรถนะ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเพียงพอและเหมาะสม 3) ปัจจัยการนำนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินด้านการตรวจสอบไปปฏิบัติควรกำหนดนโยบาย การตรวจเงินแผ่นดินที่ชัดเจน

อภิรดา จิรชีวินมาศ (2558) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง (2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง (3) เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (4) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการประปานครหลวง จำนวนทั้งสิ้น 4,122 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าของไลเคิร์ตเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ สมรรถนะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน (3) เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศ (4) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้าน เพศ และหน่วยงานสังกัด (5) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย ธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการจังหวัดชุมพร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ค่า t-test การวิเคราะห์การเบี่ยงเบนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation

ผลการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร จำนวน 200 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ เป็นดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศหญิง 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา มีอายุต่ำ 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมา มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ปริญญาตรี

จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา รายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และรายได้ต่ำ 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ประเภทผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ธุรกิจค้าขาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ธุรกิจผลิต จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และธุรกิจบริการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.29

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบัญชาการ สั่งการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50

4) การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ได้แก่ ด้านการวางแผน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ด้านการจัดองค์กร มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ด้านการบัญชาการ, สั่งการ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ด้านการประสานงาน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก และด้านการควบคุม ระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 สอดคล้องกับฐานิศร์ มณีนารถ (2566) ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 30.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ สมรรถนะหลัก = $3.084 + 0.195$ (ด้านการทำงานเป็นทีม) และสอดคล้องกับ สุรินทร์ ฮ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามลำดับ และ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้าน การจัดการองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สอดคล้องกับวันวิสาข์ สนใจ (2565) ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วย ตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นหลังวิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (aspiration) 2) วิริยะ (exertion) 3) จิตตะ (thoughtfulness) 4) วิมังสา (investigation) ใช้แนวคิดการบริหารจัดการขององรี ฟาโยลประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดระบบในองค์กร) Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ) Coordination (การประสานงานส่งต่อ) และ Controlling (การควบคุมกำกับติดตามในองค์กร)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย สิ่งที่พบจากการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.29 หน่วยงานสมควร พัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับ มาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สมควรจัดการพัฒนาด้านการบัญชาการและการสั่งการให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ขณะที่ต้องดำรงความมีประสิทธิภาพของการวางแผนให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในทุกจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับเขตแดนของเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาการค้าชายชายแดน

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานในทุกมิติ วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะโดยการมีส่วนร่วมในของบุคลากรและด้านผู้นำและภาวะผู้นำวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

ฐานิศร์ มณีนาถ. (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566). *สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง*. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 255.

วันวิสาข์ สนใจ. (มกราคม-เมษายน 2565). *การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วยตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 215.

สุนันท์ ฮ้อแสงชัย. (มกราคม-มิถุนายน 2564). *ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออปติกส์ จำกัด*. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6(1), 51.

อรนุช กบรัตน์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4*. วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์, 1(2), หน้า 30.

อุทิศ ทาหอม. (2561). *รูปแบบการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์อาหารพื้นถิ่น "ตาเปียงทรงเครื่อง" เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนบ้านเสม็ด ตำบลหนองเต็ง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. วารสารพัฒนาสังคม, 20(2), 35.

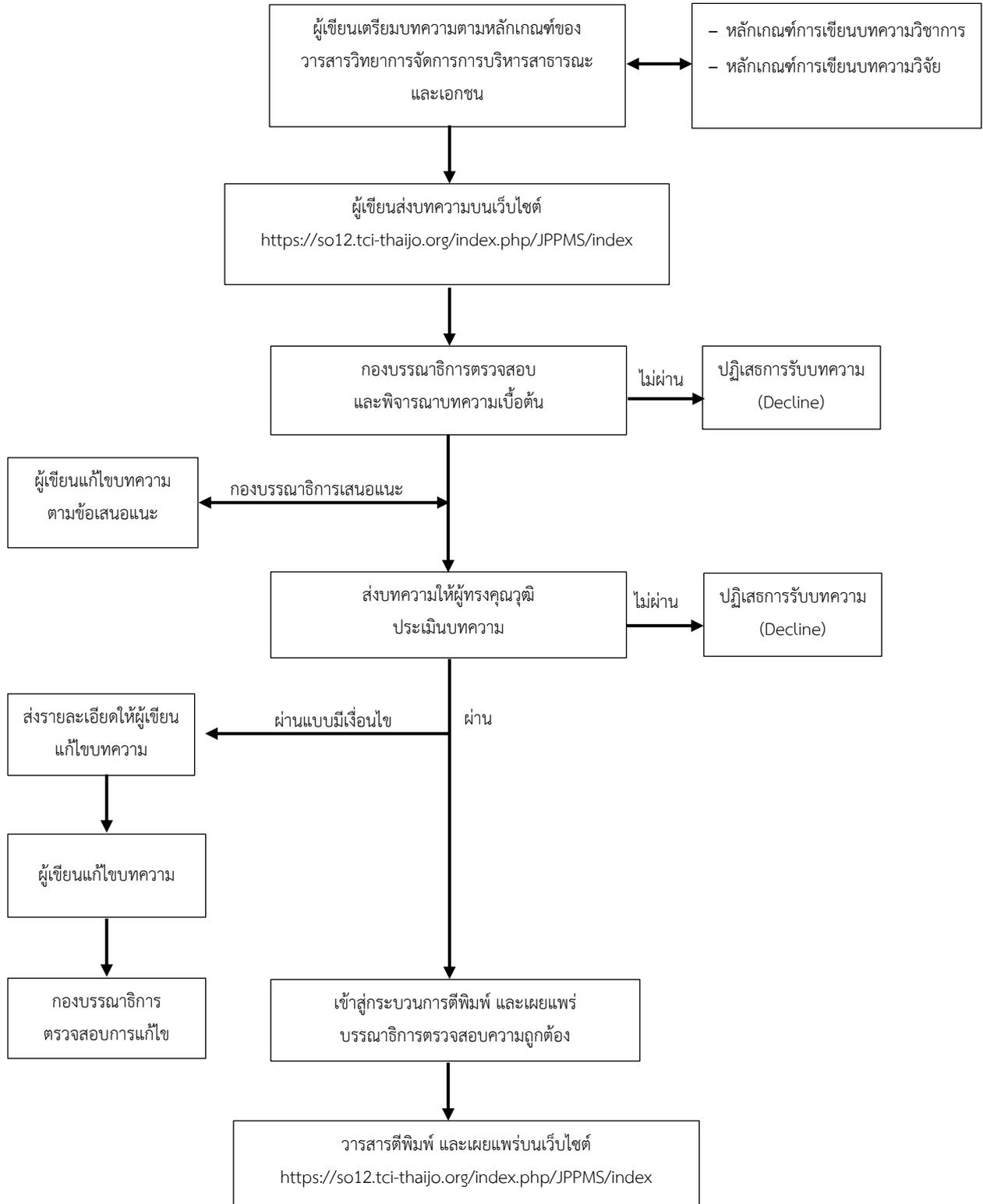
อรอุมา สุวรรณรักษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร.

อภิรดา จิรชีวินมาศ. (2558). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพมหานคร.

Chotchuang (2011). *A study of identity development and school identity Under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office Area 1*. Self-study M.Ed. in Educational Administration Naresuan University.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชน

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชนอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคูณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวยการ บัญญัตินโมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์แรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). / สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์/ (ระดับคุณวุฒิวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์/ สาระนิพนธ์/ หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิวิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)/ ชื่อบทความ./ สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./ จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : อีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

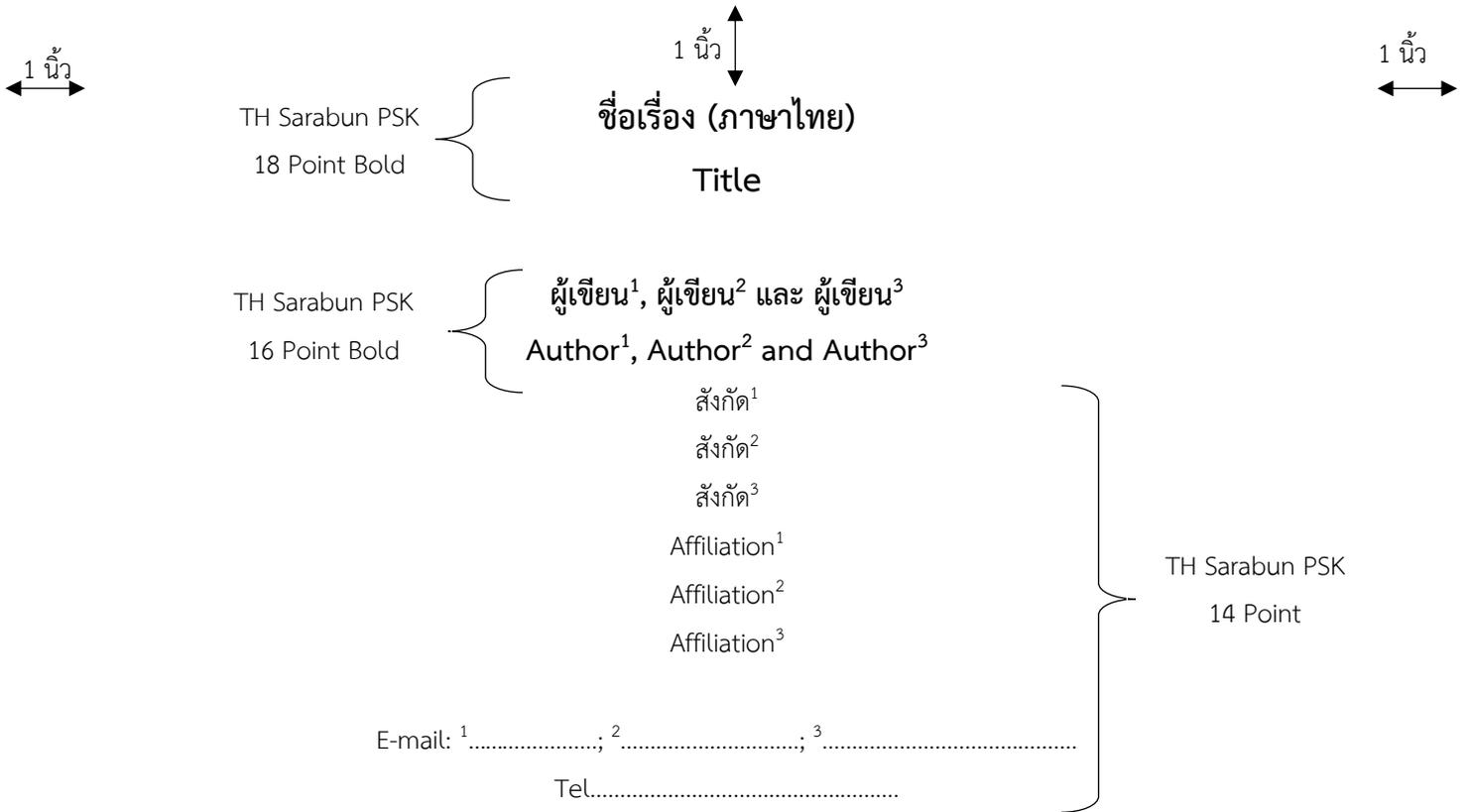
ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ : } 16 Point
16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....

Keywords: } 16 Point
16 Point Bold

บทนำ → 18 Point Bold

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา → 18 Point Bold

16 Point { ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....
.....
.....

สรุป } 18 Point Bold

16 Point { สรุปในภาพรวมของบทความ
.....
.....

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภัคดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

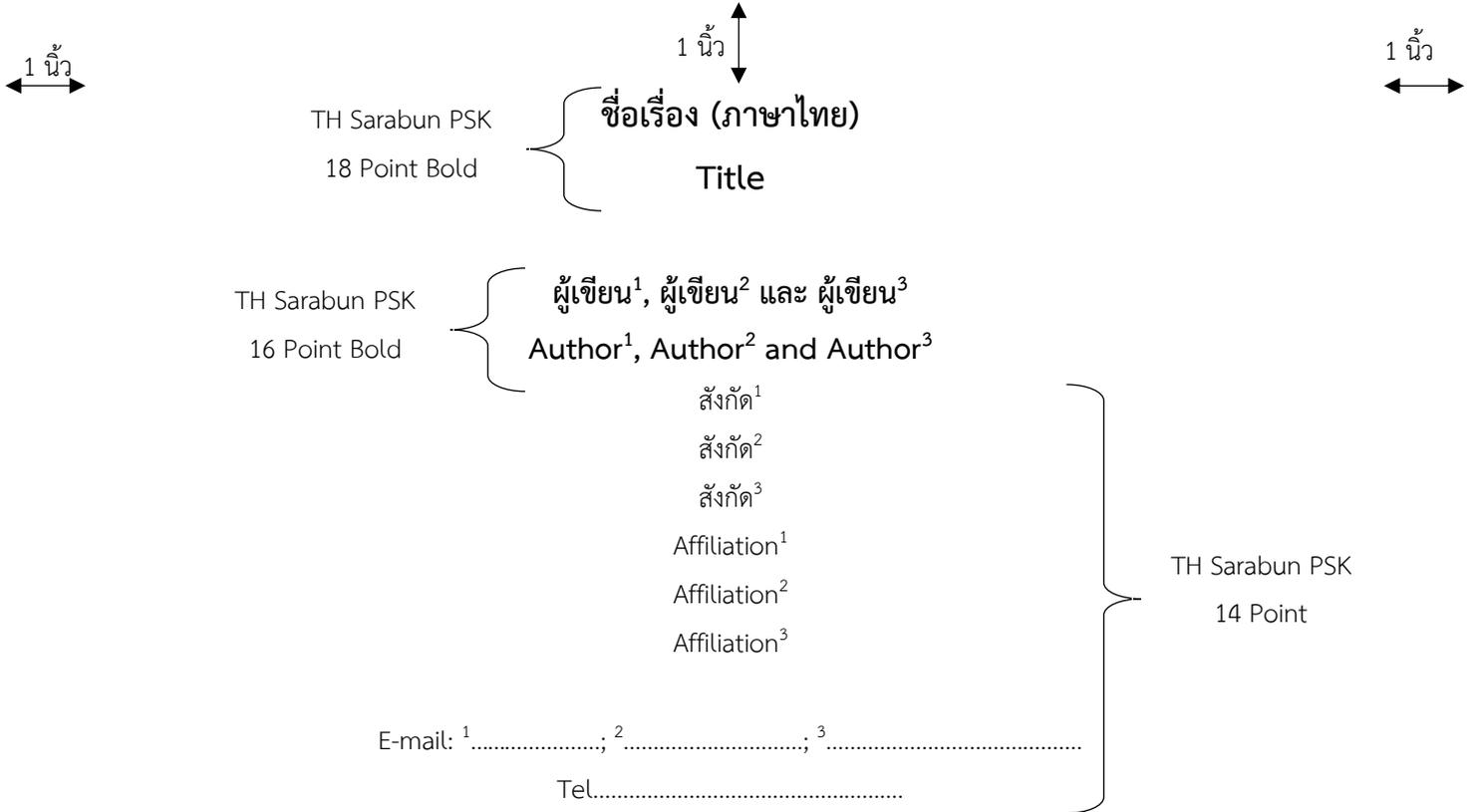
Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์
วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
 รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี/ใช้แนวคิด (หรือ
 ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
 จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2)
 3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิง
 คุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-
 3 บรรทัด)

คำสำคัญ :,, } 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 Point Bold

16 Point

This Article aimed to study (1)
(2) the sample was.....
They was selected by the instrument for collecting data
was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.
The research results were found as follows;
1.....
.....
2.....
.....
3.....
.....

Keywords:;; } 16 Point

16 Point Bold

บทนำ } 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล
งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ
(practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย
ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย
(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)
ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น
อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่
กลุ่มเป้าหมายอย่างไร
ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนว
ทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป
บทความวิจัยนี้แนะนำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ
เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา ภักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียน อาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

