

**ประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกัน****และปราบปราม กรมสรรพสามิต****Success of smoking cessation and termination management;****personnel attached to Bureau of Audit Prevention****and Enforcement Excise Department****นิตยา บรรดาศักดิ์****nittaya bandasak**

นักวิชาการสรรพสามิต กรมสรรพสามิต

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร และ 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิตจำนวน 140 คน ใช้แบบสอบถามทำการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ ค่าที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์ เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ พบว่าเป็นเชิงบวกระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การป้องกันและปราบปราม

## Abstract

The objective of this research was to 1) explore effectiveness of personnel competencies development Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department. 2) compare effectiveness of personnel competencies development via respondents' attitude verified by demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of personnel competencies development. This was quantitative research, sample were 140 personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department. Questionnaires were data collection means. Analytical statistics were percentages standard deviation mean and t test ANOVA F Pearson correlation. Major findings were as follows; 1) effectiveness of personnel competencies development Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Department were highest level. 2) There was statistically significant difference among respondents' attitude toward effectiveness of personnel competencies development at .05 level. 3) There were positive statistically significant correlation between affecting factors with effectiveness of personnel competencies development at .01 level.

**Keywords:** Effectiveness, Government Officer Competency Development, Prevention and Suppression

## บทนำ

การปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นตามระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน โดยมีข้าราชการ เป็นผู้ปฏิบัติตามแผน และโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ จึงต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วย จึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำหน่วยงานราชการไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารรัฐกิจและเกิดการพัฒนาบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และการที่ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจน การรักษาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะสอดคล้องกับการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และในปัจจุบันการการปฏิบัติราชการพบว่ามีปัญหาในประสิทธิผลการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก โดยจะเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติและพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงการทำงาน การสังเกต ตรวจสอบบันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีความคิดว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” จึงมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ปฏิบัติงานด้วยความไม่โปร่งใส ขาดจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้ เป็นไปตามระดับตำแหน่ง สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความ

แตกต่างกันมาก น้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง คือหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่ จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น พันธกิจ ของกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือเพื่อการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดเก็บภาษี การผลักดันนโยบายภาษีเพื่อความผาสุกของประชาชน การพัฒนาองค์กรตามระบบราชการ 4.0 และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดตลาดใหม่ กลุ่มลูกค้าใหม่ รวมถึงคู่แข่งใหม่ ๆ ทำให้องค์กรหยุดชะงักเนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดหรือการพัฒนาองค์กรอย่างรวดเร็ว องค์กรจำนวนมากมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีแต่พบว่าเทคโนโลยีนั้นไม่มี ส่วนช่วยพัฒนาให้องค์กรดีขึ้น หรือเทคโนโลยีที่ลงทุนนั้นมีมูลค่าที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับการนำมาประยุกต์ใช้ จึงทำให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรือเรียกว่า Digital Disruption เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนที่จะต้องนำ เทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในทุกกระบวนการทำงานให้ได้มากที่สุด รวมถึงองค์กรภาครัฐในประเทศไทยที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การนำเทคโนโลยีเข้ามาจะช่วยเพิ่มสมรรถนะการดำเนินงาน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำและลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน การลดระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความสะดวกมากขึ้น และพึงพอใจในการใช้บริการ (Phithuwan, K., 2016)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อหาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและมีความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกัน และปราบปราม กรมสรรพสามิต จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของบุคลากร และ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

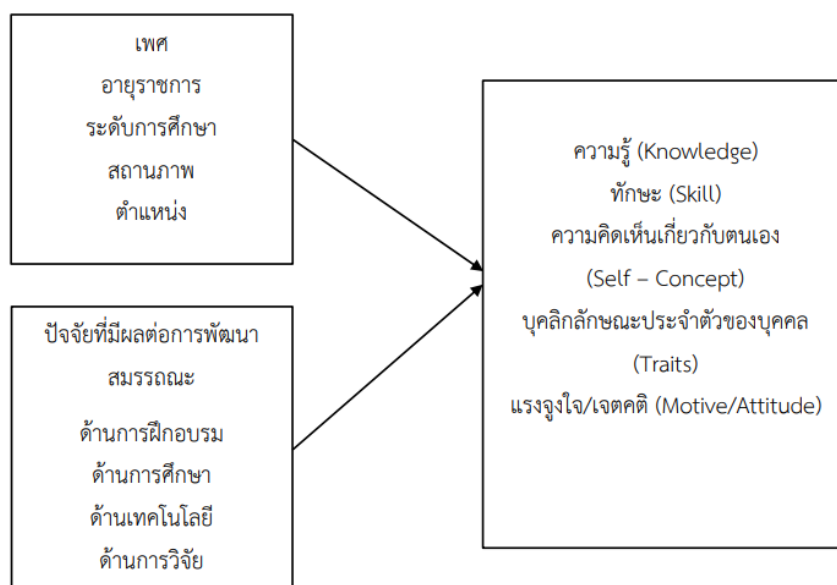
### 1. แนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของบุคลากร

McClelland, D. C. (1973) ได้กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรไว้ว่าประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติและความเข้าใจ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะ เป็นผู้นำ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ

### 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อปรับปรุง สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถเติบโตได้ภายในองค์กร และทำให้องค์กรสามารถ ตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เพื่อลดเวลาการเรียนรู้สำหรับพนักงานในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง 2. ด้านการศึกษา (Education) ช่วยพัฒนาบุคลากรต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ปรับปรุง ความรู้และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิด ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงานภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการวิจัย (Research) ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ แนวคิด และทักษะ เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อบรรลุ เป้าหมายสุดท้ายในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิต จำนวน 250 นาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัด กรมสรรพสามิตจำนวน 140 คน ใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, T. (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากร สังกัด กรมสรรพสามิต เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skill) 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive / Attitude)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) 2. ด้านการศึกษา (Education) 3. ด้านเทคโนโลยี (Technology) 4. ด้านการวิจัย (Research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยการบันทึกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบถ้วน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ใช้วิธีหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

|           |           |             |                       |
|-----------|-----------|-------------|-----------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายความว่า | อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายความว่า | อยู่ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายความว่า | อยู่ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายความว่า | อยู่ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายความว่า | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน นั้น นักวิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรรกะ และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ ( $r$ ) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $+1$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, D.E., William, W., & Stephen, G. J., 1998)

| ค่า ( $r$ ) | ระดับของความสัมพันธ์           |
|-------------|--------------------------------|
| 0.90 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก        |
| 0.70 - 0.90 | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง    |
| 0.50 - 0.70 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง   |
| 0.30 - 0.50 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ    |
| 0.00 - 0.30 | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |

เครื่องหมาย ( $+$ ,  $-$ ) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยหาก

|                             |                                                                                                      |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $r$ มีเครื่องหมาย $+$ (บวก) | หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน<br>(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)   |
| $r$ มีเครื่องหมาย $-$ (ลบ)  | หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม<br>(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ) |

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ  $0 \leq r \leq 1$  ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด หรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) ในการพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$  และ ค่าความแปรปรวนทางเดียว รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และ เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

อายุราชการ ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา อายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่ข้าราชการ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา ลูกจ้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และลูกจ้างโครงการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ชำนาญการพิเศษ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา ปฏิบัติการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา ชำนาญการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมา และเชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.35

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวม เท่ากับ = 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.48 รองลงมา ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.37 รองลงมา ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการวิจัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน = 4.27 ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

สมมติฐาน ที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เป็นเชิงบวกระดับปานกลางและปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิตในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.35 สอดคล้องกับงานของณัฐกุลภูกลาง (2561) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม งานวิจัยรับทุน หน่วยงานคณะ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวม เท่ากับ = 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานของโสมวลี ชยามฤต (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์กร ภาครัฐและเอกชน องค์กรต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เหมาะสม กับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการ สร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุค ดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยและสอดคล้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัล ในภาพรวม เท่ากับ = 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานของนวลละออง อุทามนตรี และรัชยา อินทนนท์ (2558) ที่กล่าวว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ต้องการใหม่มหาวิทยาลัยพัฒนาด้านทัศนคติมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันกับแนว ทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำและในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.098$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน ( $r = 0.548$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(1) จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ด้านการวิจัยการปฏิบัติงาน ในภาพรวม เท่ากับ = 4.27 เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะ น้อยที่สุดแสดงว่า ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรทุกระดับขาดความเข้าใจ และความสำคัญของการการวิจัยการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเรียนการสอนวิจัยของ

สถาบันการศึกษาล้มเหลวทุกระดับ รัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุดมศึกษาและวิจัย ต้อง ทบทวน หลักสูตรและคุณสมบัติของอาจารย์

(2) ควรมีการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต สามีต ด้านที่มากที่สุด ด้านทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ

(3) ควรมีการฝึกอบรมบุคลิกภาพของข้าราชการ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) การจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ควรกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติ

(2) ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐมีการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มาใช้เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน

(3) ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐเพิ่มพูนความสามารถ ทางเทคโนโลยี

## 3. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

(1) วิจัยในประสิทธิผลการนำนโยบายการจัดการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ควรกำหนดนโยบายให้ทุก หน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติ

(2) วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาดำเนินการ หน่วยงานด้าน ประชาสัมพันธ์แบบเบ็ดเสร็จ one stop service ลดภาระงบประมาณของประเทศด้านบุคลากรและกระดาช

## เอกสารอ้างอิง

ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี. *วารสารศิลปศาสตรมหาวิทยาลัอุบลราชธานี*, 5(9), 12-40.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010). *A Managing human resources*. New York: South- Western College.

Hinkle, D.E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4<sup>th</sup> ed). New York: Houghton Mifflin.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.