

สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร**Competency of personnel attached to Office of****Commerce Chumphon Province****ศุภิสรา ไสสุชล****Supisara Saisuchol**

นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

Academic Commerce Practicem, Chumphon Provincial Commercial Office

E-mail: bambbluehome@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากข้อมูลผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย ธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการจังหวัดชุมพร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ค่า t-test การวิเคราะห์การเบี่ยงเบนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) การจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับ มาก 2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จากการจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่าง 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน การปฏิบัติราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร**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 and 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; 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. very low level.

Keywords: Competency of Personnel, Official Duties, Chumphon Provincial Commercial Office

บทนำ

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่ต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผลหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงาน ในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน (ชญา ณ นาน, 2550)

การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจการค้า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและยกระดับเศรษฐกิจ สังคมและสร้างความมั่นคงทางรายได้ทำการศึกษาแนวคิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต จะเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคนและความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการเดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของทรัพยากรชีวภาพ การส่งเสริมการเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และการพัฒนาตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ การผสมผสานภาคบริการเข้ากับการค้าและการเตรียมความพร้อมของภาคบริการให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น การเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการสร้างสังคมผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมาตรฐานสากลของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นรวมถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งพัฒนาระบบและกลไก ตลอดจนการพัฒนาเชิงพื้นที่เพื่อกระจายโอกาสเศรษฐกิจให้คนในชุมชนและท้องถิ่นและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า มีความสอดคล้องยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ ได้แก่ 2.1 การพัฒนาภาค

การเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตภาคการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรแบบมีส่วนร่วม ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ เสริมสร้างขีดความสามารถการผลิตในห่วงโซ่อุตสาหกรรมเกษตร ส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนในการบริหารจัดการภาคเกษตรและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่ 2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต 2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดยเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาอย่างครบวงจร 2.4 การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดยส่งเสริมการทำตลาดเชิงรุก พัฒนาการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนผู้ประกอบการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ พัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา

ดังนั้น สำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ส่วนราชการภูมิภาค กระทรวงพาณิชย์ มีแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรบูรณาการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง" ประเด็นยุทธศาสตร์ 1) พัฒนาและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงพาณิชย์ 2) สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจการค้าในส่วนภูมิภาค และ 3) การพัฒนาสู่องค์กรและบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมาย 1) เศรษฐกิจการค้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับกระทรวง 2) เศรษฐกิจท้องถิ่นมีความหลากหลาย และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่ได้รับการอำนวยความสะดวกและความเป็นธรรมทางการค้า 4) องค์กรและบุคลากรมีขีดความสามารถสูงและมีธรรมาภิบาล 5) ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีการบริหารจัดการ หรือเรียกว่า POCCC ของ Henri Fayol (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2545) คือแนวคิดที่ Henri Fayol ได้สรุป 5 ปัจจัยที่สำคัญในการจัดการองค์กร ในสถานะที่ต้องใช้คนจำนวนมากในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยการที่จะทำให้การบริหารจัดการสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ตามแนวคิดของ Henri Fayol จะอยู่บนพื้นฐานของ 5 ปัจจัยต่อไปนี้

- 1) Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดเป้าหมายล่วงหน้าว่าจะทำอะไร และวางแผนในทุกส่วนที่จะต้องดำเนินงานเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) Organizing (การจัดการองค์กร) คือ การจัดการองค์กร ซึ่งเป็นการจัดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในการรับผิดชอบแต่ละหน้าที่ที่ได้กำหนดเอาไว้ตามที่วางแผน (Planning)

3) Commanding (การสั่งการ) คือ การสั่งการ ในที่นี้คือการวางสายบังคับบัญชาเพื่อใช้ในการควบคุมพนักงานในแต่ละส่วนงานที่ได้แบ่งหน้าที่ไว้ในส่วนของ Organizing

4) Coordination (การประสานงาน) คือ การประสานงานแต่ละฝ่าย เนื่องจากการดำเนินงานในลักษณะขององค์กรจะแบ่งออกเป็นหลายฝ่าย การประสานงานคือสิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

5) Controlling (การควบคุม) คือ การควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางเอาไว้ในส่วนของ Planning ทั้งเรื่องของคุณภาพการดำเนินงานและกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจการค้า

1. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจฐานราก หมายถึง การศึกษาการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและยกระดับเศรษฐกิจ สังคมและสร้างความมั่นคงทางรายได้ทำการศึกษานโยบายความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต จะเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้า ที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลผลิตของฐานการผลิตและบริการ เดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของทรัพยากรชีวภาพ การส่งเสริมการเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และการพัฒนาตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ การผสมผสานภาคบริการเข้ากับการค้าและการเตรียมความพร้อมของภาคบริการให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น การเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการสร้างสังคมผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมาตรฐานสากลของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นรวมถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งพัฒนาระบบและกลไก ตลอดจนการพัฒนาเชิงพื้นที่เพื่อกระจายโอกาสเศรษฐกิจให้คนในชุมชนและท้องถิ่นและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจฐานรากเป็นระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นที่มีลักษณะองค์รวม ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและรวมถึงระบบคุณค่า โดยที่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการคิดเรียนรู้ และร่วมตัดสินใจ คิดเป็น ทำเป็น และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาวด้วยการพัฒนากลุ่มอาชีพ ของชุมชนขึ้นมา จนเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ชุมชนให้มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพและเลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้ บัณฑิต พรหมพิทักษ์ (2555) กล่าวว่าเศรษฐกิจฐานรากจะต้องมีแนวทางการพัฒนาและการจัดการชุมชนท้องถิ่นให้ครบวงจรมากที่สุด มีการสร้างทุนและกองทุนที่เข้มแข็ง มีการผลิตพื้นฐาน การแปรรูป การบริการ การตลาดการผลิตอาหาร และความจำเป็นพื้นฐานต่าง ๆ สำหรับคนในพื้นที่อย่างพอเพียง และพัฒนาเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมหรือเป็นธุรกิจของชุมชน

เศรษฐกิจฐานราก หมายถึง ระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นที่มีลักษณะองค์รวมมีความเชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตของประชาชน เป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้าง ขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเองมุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

ให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม

2. การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า มีความสอดคล้องยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม ได้แก่ 1.1) การพัฒนาด้านการคลัง โดยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงาน โครงการ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารและการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ภาครัฐและขยายฐานภาษีให้ครอบคลุม ใช้เครื่องมือทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเพื่อเป็นช่องทางการเพิ่มรายได้ภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจทั้งระบบและฟื้นฟูรัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาฐานะการเงิน 1.2) การพัฒนาภาคการเงิน โดยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุน ขยายการเข้าถึงบริการทางการเงิน พัฒนานวัตกรรมทางการเงินรูปแบบใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพและเสถียรภาพของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ 2) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ ได้แก่ 2.1) การพัฒนาภาคการเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตภาคการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรแบบมีส่วนร่วม ยกกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ เสริมสร้างขีดความสามารถการผลิตในห่วงโซ่อุตสาหกรรมเกษตร ส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนในการบริหารจัดการภาคเกษตรและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่ 2.2) การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต 2.3) การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดยเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาอย่างครบวงจร 2.4) การพัฒนาการค้าและการลงทุน โดยส่งเสริมการทำตลาดเชิงรุก พัฒนาการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนผู้ประกอบการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ พัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

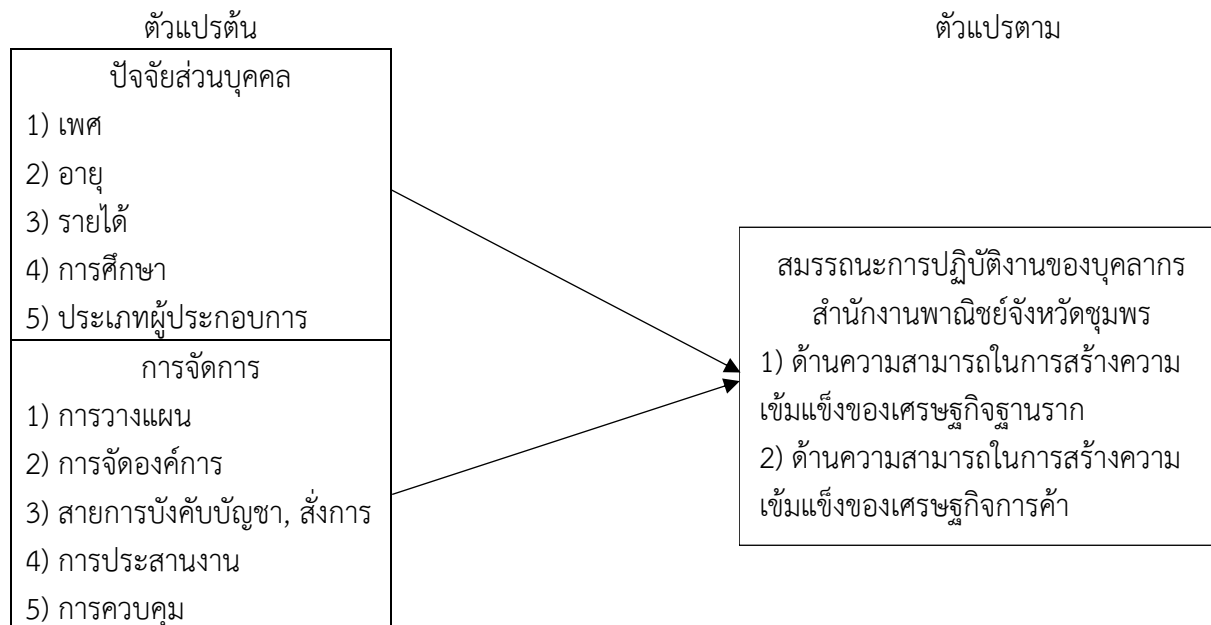
ฐานิศร์ มณีนาถ (2566) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง และ 3) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง จำนวน 70 คน ซึ่งเป็น

จำนวนทั้งหมดของประชากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราวัดประมาณค่า 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)

สุนันท์ อ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานใน ยุคดิจิทัลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด จำนวน 150 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น อธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามลำดับ และ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีหลักการบริหารจัดการ POCCC ของ Henri Fayol ประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่สำคัญในการจัดการองค์กรคือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) สายการบังคับบัญชา, สั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม และแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจการค้า แล้วมาบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรคือ ผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 397 คน กลุ่มตัวอย่าง 200 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คัดเลือกจากการสุ่มประชากร จำนวน 397 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane, 1967 (อ้างถึงในจินตจุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) จากจำนวนผู้ประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 397 คน เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (e) 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน โดยมีวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N = จำนวนประชากรทั้งหมด
- e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (0.05) หรือ 5%

แทนค่า ขนาดของประชากรที่ศึกษามีจำนวน 397 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ

$$n = \frac{397}{1 + 397(0.05)^2}$$

$$n = \frac{397}{1 + 0.9925}$$

$$n = \frac{397}{1.9925}$$

$$n = 199.25$$

ดังนั้น เพื่อให้ได้ตัวเลขเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คนเมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำกลุ่มตัวอย่างมาหาสัดส่วนใช้วิธีการคำนวณ ดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแยกโครงการ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนผู้ประกอบแต่ละโครงการ}}{\text{จำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด}}$$

ซึ่งผลปรากฏรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ประกอบการและกลุ่มตัวอย่าง

หมู่บ้าน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ประกอบการธุรกิจค้าขาย	137	$200 \times 137 / 397 = 69$
ผู้ประกอบการธุรกิจผลิต	83	$200 \times 83 / 397 = 42$
ผู้ประกอบการธุรกิจบริการ	177	$200 \times 177 / 397 = 89$
รวมทั้งสิ้น (คน)	397	200

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพรจำนวน 200 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทของประชากรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน 5.ประเภทผู้ประกอบการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ตามแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff, 1977 อ้างถึงในประภาพร ศรีสภิตยธรรม, 2543) ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการจัดองค์กร 3. ด้านการบัญชาการ,สั่งการ 4. ด้านการประสานงาน 5.ด้านการควบคุม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพรของผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 1. ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก 2. ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า จำนวน 6 ข้อ

โดยที่แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1961) และได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวก ซึ่งคะแนนแต่ละข้อ แบ่งได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 การแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ชีवाल เรื่องประพันธ์, 2543 , หน้า 30) โดยใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าคะแนนพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากค่าคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อทราบถึงระดับความสำเร็จของการจัดการสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best , 1977 อ้างถึงใน พชรินทร์ ไต่ะบุรินทร์, 2548) ได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การแบ่งเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือการขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังโกรกแจง เสนอเพื่อขออนุญาตในการเข้าสำรวจข้อมูลผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพรด้วยตนเอง และติดตามทวงถามจนได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 200 ชุด

3. เก็บแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทั้ง 200 ชุด มาบันทึกในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงรหัสตัวเลข (Code) และสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1) จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร จำนวน 200 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ เป็นดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่ 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 มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 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 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ประเภทผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ธุรกิจค้าขาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ธุรกิจผลิต จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 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 และด้านการควบคุมระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 สอดคล้องกับฐานิสรณ์ มณีนาถ (2566) ผลการวิจัยพบว่า 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) สอดคล้องกับ สุนันท์ อ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามลำดับ และ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย โซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออฟติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สอดคล้องกับวันวิสาข์ 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)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยที่ด้านความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า อยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.29 หน่วยงานสมควรพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจการค้า

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับ มาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับ มากค่าเฉลี่ย 3.50 สมควรจัดการพัฒนาด้านการบัญชาการและการสั่งการให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ขณะที่ต้องดำรงความมีประสิทธิภาพของการวางแผนให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดใน ทุกจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับเขตแดนของเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาการค้าชายชายแดน

2.2 วิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานในทุกมิติ

2.3 วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะโดยการมีส่วนร่วมในของ บุคลากรและด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

2.4 วิจัยการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

ชญา ณ นาน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน*. (รายงานการวิจัย).

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย เชียงใหม่:

ฐานิศร์ มณีนารถ. (2566). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวง แรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 255.

- บัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2555). ความอยู่ดีมีสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 29(2), 23-47.
- พัชรินทร์ โตะบุรินทร์. (2548) *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันวิสาข์ สนใจ. (2565). การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับให้บริการผู้ป่วย ตามแนววิถีใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(1), 215.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนันท์ อ้อแสงชัย. (2564). ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัทไทย ไชน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการจัดการ*, 6(1) 51.