



ปีที่ 1 ฉบับที่ 2

พฤษภาคม - สิงหาคม 2566

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

JOURNAL OF PUBLIC AND POLITICAL MANAGEMENT



ISSN 2985- 0320 (Print)  
ISSN 2985-0339 (Online)

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา  
Educational Management Innovation Club



## วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

### นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



## วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง Journal of Public and Political Management

### วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

### ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ภาษาอังกฤษ : Journal of Public and Political Management

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

### ขอบเขต

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

### กำหนดการพิมพ์

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

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

### หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

## บรรณาธิการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

นักวิจัยอิสระ

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ดร.ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ดร.เบญจ ทรัพย์ธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เขาแสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาวน์ มีหนองหว้า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## ผู้ประสานงาน

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ครีเอชั่น 40/315

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

## กองบรรณาธิการวารสารวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

## สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ ในวารสารฉบับนี้กองบรรณาธิการ ได้รวบรวมบทความวิจัยเกี่ยวกับด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ จำนวน 5 บทความ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผู้บริหาร รวมถึงนิสิต/นักศึกษา และหากท่านผู้อ่านต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนใดโปรดเสนอแนะมายังกองบรรณาธิการเพื่อจะได้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในฉบับต่อไป



ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

บรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

## สารบัญ

### บทความวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4.....1  
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
Operational Effectiveness of Disaster Prevention and Mitigation Center Region 4, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province  
สุชนา ชัยกิจ
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา.....17  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
Operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station  
ธนพล สาริปา
3. สมรรถนะการปฏิบัติราชการของบุคลากร สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร.....32  
Competency of personnel attached to Office of Commerce Chumphon Province  
ศุภิสรา ไสสุชล
4. การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม.....45  
กรมสรรพสามิต  
Motivation Development Management of Officials Attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division  
ปาจรีย์ คุปตจิตต์
5. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางดิจิทัล.....57  
ของบุคลากรกรมสรรพสามิต  
Personal Development Enhancing Digital Transformation Disruption of the Excise Department Personnel  
มนสิชา บุตรโพธิ์ และ จูติมา ไห้ลำยอง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4  
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Operational Effectiveness of Disaster Prevention and Mitigation Center  
Region 4, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province

สุชญา ชัยกิจ

Suchaya Chaiyakit

พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
Disaster prevention and mitigation personnel, Office of Disaster Prevention and Mitigation  
Prachuap Khiri Khan Province  
E-mail: bluesky28@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่อำเภอสามร้อยยอด จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดการสาธารณภัย

Abstract

The purposes of this research were 1) to evaluated operational effectiveness of disaster prevention and mitigation center region 4, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. 2) To compared operational effectiveness of disaster prevention and mitigation center region 4, Sam

Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. 3) To explain correlation between operational effectiveness of disaster prevention and mitigation center region 4, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province with factors affecting operational effectiveness. This research was quantitative research, questionnaires was data collective tools. The sample group was 200 people in Sam Roi Yot District. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVAF Pearson coefficient.

The results found that; 1) operational effectiveness of disaster prevention and mitigation center region 4, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province were moderate level. 2) The opinions of the sample towards effectiveness of disaster prevention and mitigation center region 4 found that there was statistically significant at the .05 level. 3) Public participation factor there was a positive correlation with the operational effectiveness of disaster prevention and mitigation center at the statistical significance level of 0.01.

**Key words:** Operational Effectiveness, Disaster Prevention and Mitigation Center, Disaster Management

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยและโลกจะยิ่งเผชิญกับภัยพิบัติที่รุนแรงมากขึ้น โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงและถี่ขึ้นนั้น เป็นผลพวงมาจากสิ่งที่เราค้นเคยดินั้นคือ Climate Change หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมนุษย์เราอย่างที่เราคาดไม่ถึง นักวิจัยจากสำนักวิจัยการเปลี่ยนแปลงโลกสหรัฐอเมริกา อธิบายไว้ว่า ในปี พ.ศ.2561 ที่ผ่านมามีทั่วโลกเกิดภัยธรรมชาติบ่อยขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น ยกตัวอย่างเหตุการณ์ ในช่วง ปีพ.ศ.2561 เกิดภัยพิบัติร้ายแรงขึ้นหลายครั้ง อาทิเช่น คลื่นความหนาวจากไซบีเรียพัดเข้าสู่ยุโรป เป็นสาเหตุทำให้ทวีปยุโรปมีอุณหภูมิลดต่ำลง คลื่นความหนาวในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อผู้คนโดยเฉพาะคนไร้บ้านในโปแลนด์มีผู้เสียชีวิตเนื่องจากคลื่นความหนาวนี้กว่า 23 คน สหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับเฮอริเคนที่มีชื่อว่าเฮอริเคนฟลอเรนซ์ พัดเข้าถล่มแคโรไลนา และถือเป็นพายุที่รุนแรงที่สุดในรอบ 29 ปี ซึ่งความรุนแรงของเฮอริเคนส่งผลให้เกิดฝนตกหนักและน้ำท่วมฉับพลัน เฮอริเคนครั้งนี้มีผู้เสียชีวิตอย่างน้อย 5 รายและผู้ว่าการรัฐเซาท์แคโรไลนาต้องสั่งอพยพประชาชนกว่า 1 ล้านคน คลื่นความร้อนหรือ Heat Wave ส่งผลทำให้ช่วงหน้าร้อนปีที่ผ่านมาของเกาหลีใต้ร้อนมากที่สุดในรอบ 111 ปี ถึงขั้นที่รัฐบาลออกมาเตือนประชาชนไม่ให้อยู่กลางแจ้งเป็นเวลานานและจัดการมาตรการให้ความช่วยเหลือชุมชนต่างๆด้านการแพทย์ อีกทั้งวางมาตรการดูแลกลุ่มผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด พายุรุนแรงที่สุดในรอบปีคงหนีไม่ผลัดฝนชื่อผลไม้คันทู “มังคุด” ที่พัดเข้าถล่มฮ่องกงจนต้องยกระดับเตือนภัยเป็นระดับT10 ได้ฝุ่นมังคุดสร้างความเสียหายและทำให้มีผู้บาดเจ็บจำนวน 111 คน เทียวบินถูกยกเลิกหลายร้อยเที่ยว อาคารบ้านเรือนได้รับความเสียหาย ในปีพ.ศ. 2561 ช่วงเดือนสิงหาคมเกิดเหตุพายุน้ำท่วมครั้งใหญ่ในรัฐเกรละ ประเทศอินเดีย ซึ่งทำให้มีผู้เสียชีวิตมากกว่า 361 คนและอีกกว่าแสนชีวิตต้อง

ไร่บ้าน ทั้งนี้ ปี พ.ศ. 2561 ถือเป็นปีที่อินเดียประสบภัยน้ำท่วมหนัก จากการรายงานวิจัยจาก World Bank Group ยืนยันว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะมีผลกระทบต่อผู้คนในทวีปเอเชียใต้จะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ส่งท้ายด้วย “พายุปาบิก” พายุพัดถล่มภาคใต้ของประเทศไทยโดยก่อตัวเป็นพายุโซนร้อนได้เร็วที่สุดในแอ่งมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันตกเฉียงเหนืออีกทั้งเป็นพายุโซนร้อนที่เคลื่อนผ่านประเทศไทยในเดือนมกราคมในรอบ 68 ปีพายุลูกนี้เคลื่อนผ่านอ่าวไทยและขึ้นฝั่งที่จังหวัดนครศรีธรรมราชก่อให้เกิดฝนตกหนัก คลื่นพายุซัดฝั่งและลมกรรโชกแรงในหลายจังหวัดทางภาคใต้และก่อความเสียหายเป็นบริเวณกว้าง มีการอพยพประชาชนราว 30,000 คน และจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เป็นจังหวัดที่ปาบิกขึ้นฝั่งเป็นจังหวัดที่ได้รับความเสียหายมากที่สุด

จากเหตุการณ์ภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นว่าการจัดการสาธารณภัยจะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นในฐานที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่กำกับและดูแลการดำเนินงานของจังหวัดในพื้นที่เขตรับผิดชอบ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมทุกด้านเพื่อรับมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัด โดยพัฒนาระบบการป้องกัน การเตรียมความพร้อม และการสร้างภูมิคุ้มกันในการจัดการสาธารณภัยของกลุ่มจังหวัดให้เข้มแข็งภายใต้หลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” อันประกอบด้วย ความมีเหตุผล และความพอประมาณ ในการจัดการสาธารณภัย รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีต่อการรับรู้ปรับตัวกับผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความรู้และคุณธรรมในการจัดการสาธารณภัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างยั่งยืนประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) เป็นการพัฒนาทุนทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปสู่การเจริญเติบโตที่ยั่งยืน มุ่งสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภค ในการลดใช้วัสดุดีและลดของเสียจากกระบวนการผลิต เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ที่ทำลายความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ก้าวหน้าควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เพื่อส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไปในระยะยาวได้ นโยบายระดับประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศที่มีประสิทธิภาพได้สอดคล้องกับนโยบายระดับโลกภายใต้บริบท “การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย” (Disaster Risk Management) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดเรื่องความเสี่ยงมาเป็นปัจจัยหลักในการจัดการสาธารณภัยจากเชิงรุกไปสู่การจัดการอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย (Disaster Risk Reduction) การจัดการในภาวะฉุกเฉิน (Emergency Management) และการฟื้นฟูให้มีสภาพที่ดีกว่าและปลอดภัยกว่าเดิม (Build Back Better and Safer) ตามกรอบการดำเนินงานเซนได ซึ่งเป็นกรอบการดำเนินงานด้านสาธารณภัยระดับสากล

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ มีบทบาทหน้าที่กำกับดูแลรับผิดชอบจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนล่าง 4 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ จึงยึดกรอบการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยจากนโยบายระดับชาติเป็นแนวทางดำเนินงานและการบริหารจัดการจัดการสาธารณภัยในพื้นที่กลุ่มจังหวัด

ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ มีบทบาทหน้าที่กำกับดูแลรับผิดชอบจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนล่าง 4 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4

### สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยต่อประชาชน ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษาไว้ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของประชาชน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ เนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) ประกอบด้วย 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยต่อประชาชน ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 ตามแนวคิดของ Thendore, C. (1964) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ 1. ความมั่นคงขององค์การ 2. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3. ความสนใจหรือความสามารถขององค์การในการทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไป 4. ความสัมฤทธิ์ผลหรือผลรวมของกิจกรรมขององค์การ

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแทนครัวเรือนในเขตพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ขอบเขตด้านประชากรพื้นที่อำเภอสามร้อยยอดมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 48,543 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane, T. (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ 1. การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณสุข 2. การบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน 3. การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน 4. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุข

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเขตพื้นที่อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม ปี พ.ศ.2565

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตำบลสามร้อยยอด นั้นมีแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่จะใช้เป็นการศึกษาดังนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้โอกาสสมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งนำไปสู่ ประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน โดยสมัครใจ ทำให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง เกิดการแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน และการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายนโยบายและการวางแผนดำเนินการโครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมร่วมกันสามารถเชื่อมโยงประชาชนและการเข้าถึงทรัพยากรและประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามบริบท ของเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี มิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

การมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการก็ในการพัฒนา เป็นสิทธิของประชาชนต่อการตัดสินใจกระบวนการนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร และการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรเพื่อการผลิต การบริโภค ท้ายการดังกล่าว ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ประชาชนต้องเข้าร่วมในการวางแผน เพื่อการคุณภาพชีวิตที่ดี ให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้าถึง ทำให้คนจนได้รับประโยชน์จากการรับบริการสาธารณะ เป็นการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทางการจัดการบริการทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการของชุมชนของตน การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการและ

โครงสร้างที่ประชาชนสามารถที่จะแสดงออก ซึ่งความต้องการของคน การจัดลำดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นโดยเน้นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท และเป็นกระบวนการกระทำที่ประชาชนมีความสมัครใจเข้ามามีส่วนในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง เพื่อประชาชนเอง โดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อตนเอง ทั้งนี้ โดยมีใช้การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอกตามนิยามข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะในบริบทของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือวัฒนธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงพัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญาในการกำหนดชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตนเองในการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี นอกจากนี้ การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้ทรัพยากร ควบคุมการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาต้องการของตัวเอง การตัดสินใจใช้ทรัพยากร (ทวิทอง หงส์วิวัฒน์, 2531)

เริ่มต้นจากลักษณะการมีส่วนร่วม มีประเด็นที่ได้หลากหลาย ประเด็นที่น่าสนใจในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การเน้นลักษณะการมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกิดจากกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในประโยชน์สาธารณะ การเข้าร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และร่วมตรวจสอบในลักษณะองค์กรชุมชน ฯลฯ และการเน้นการศึกษาในลักษณะของ การบริหารที่เกิดจากการดำเนินงานในทางนโยบายและในทางปฏิบัติการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับ ชุมชนเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือ (Huntington, S. & Nelson, S., 1975) เนื่องจากลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะเกิดจากกิจกรรม และการจัดการเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการจัดการนั้นจะเป็นลักษณะของหน่วยภาครัฐที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม ประกอบด้วย

1) กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชนเป็นต้นว่าสามารถกระทำได้น้อยเพียงใด

2) การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การมีส่วนร่วมแบบนี้ ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียด ของโครงการที่จะดำเนินการรวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแจ้งข่าวสารดังกล่าว จะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรพนทิพย์ เพชรมาก, 2551)

3) การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แก่ชาวชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดหาสรรพทรัพยากร เช่น งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ เครื่องมือและ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ชาวชุมชนดำเนินกิจกรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็วและบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนให้คำแนะนำให้การปรึกษาเมื่อชาวชุมชนพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม การสื่อสาร โดยใช้การสื่อสารสองทางสลับกันไปมาระหว่างสองฝ่ายคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับชาวชุมชนเพื่อให้เข้าใจกันถูกต้องตรงกัน ในรูปของการแลกเปลี่ยนข้อมูลการให้คำแนะนำปรึกษา โดยหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ข้อมูลแก่ชาวชุมชนอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ด้วยสื่อหลากหลาย รูปแบบ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากชาวชุมชน เปิดโอกาสให้ชาวชุมชนพูดคุยซักถามได้โดยตรง แจ้งผลที่ เกิดขึ้นให้ชาวชุมชนรับทราบอย่างสม่ำเสมอ (กาญจนา แก้วเทพ, 2545; รัฐ กัญภัย และธรรมนิศย์ วราภรณ์, 2558)

4. ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระตุ้น ชักจูงโน้มน้าวใจให้ชาวชุมชน เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเข้าร่วม กิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในชุมชนหรือ ชาวชุมชนให้การยอมรับนับถือ มีเวลาสำหรับชุมชนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจให้ชาวชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยความเต็มใจ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เข้าใจปัญหาของชุมชนและเข้าใจสังคมนวมถึงวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นเป็นอย่างดี (Huntington, S. & Nelson, S., 1975)

5. การจูงใจ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ในสิ่งที่ชาวชุมชนต้องการหรือคาดหวัง เพื่อให้ชาวชุมชน เรียนรู้ว่ามีส่วนร่วมแล้วจะได้รับสิ่งที่ตนต้องการแล้วชาวชุมชนก็จะมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รางวัลแก่ชาวชุมชนทั้งรางวัลตอบแทนภายนอก เช่น ทำให้ชาวชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สะดวกสบายขึ้นได้รวมกลุ่มหรือมีเพื่อนมากขึ้น และรางวัลตอบแทนภายใน เช่น ความภาคภูมิใจที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนทำให้ชุมชนของตนพัฒนาให้ดีขึ้น (Thibaut, J. W. and Kelley, H. H., 1956)

6. สร้างความไว้วางใจระหว่างชาวชุมชนด้วยกัน โดยการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ชาวชุมชนร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร เห็นใจกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่คิดเห็น แตกต่างจากตน ร่วมกันแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และพร้อมให้ความช่วยเหลือกัน ด้วยความเต็มใจ (Laurian, L., 2009)

7. การให้อิสระแก่ชาวชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสชาวชุมชนตัดสินใจเองว่าจะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการโครงการใด

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระบวนการมีส่วนร่วม เมื่อกล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนแล้ว จะต้องนึกถึงกระบวนการที่จะให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม เพราะอย่างน้อยที่สุดประชาชนจะต้องได้รับรู้ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนในการประเมินผลงาน เพื่อให้รับรู้ถึงความเป็นไปในกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัย ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ

#### **ยุทธศาสตร์การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย**

ยุทธศาสตร์การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ

ในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัย ซึ่งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย ได้นำยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ข้อมาประยุกต์ปรับใช้ตามบริบทพื้นที่และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัด ซึ่ง มีรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัย** ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ได้ดำเนินการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัยในอนาคตอย่างเป็นระบบ ด้วยการศึกษาตรวจสอบติดตามข้อมูลความเปราะบาง ความอ่อนแอของแต่ละจังหวัด โดยใช้ข้อมูลผู้พิการจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และข้อมูลผู้สูงอายุจากกรมกิจการผู้สูงอายุ เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงสาธารณสุขภัย เพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือสาธารณสุขภัย และข้อมูลการเกิดสาธารณสุขภัยแต่ละประเภทภัยจากจังหวัดมาประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงสาธารณสุขภัยเพื่อเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญในการจัดการสาธารณสุขภัย และเครื่องมือเครื่องจักรที่จำเป็นในการตอบโต้สาธารณสุขภัย และสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติการจัดการสาธารณสุขภัยในเขตพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบให้เข้มแข็งด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกปฏิบัติการระดับจังหวัด เพื่อมีความพร้อมในการเผชิญสาธารณสุขภัยขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบรุนแรงกว้างขวาง

กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างระบบการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัยให้มีมาตรฐานศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์รวบรวมสถิติข้อมูลในพื้นที่ทั้งด้านกายภาพและด้านสังคมมาวิเคราะห์และประเมินผลหาระดับและการเกิดภัยในพื้นที่เสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ประเมินความเสี่ยงสาธารณสุขภัยจากข้อมูลเพื่อวางแผนในการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือเครื่องจักรกลที่จะส่งไปสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัด เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดความซ้ำซ้อนในการส่งเครื่องมือเครื่องจักรกลลงปฏิบัติงานในพื้นที่ประสบภัย

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนามาตรการลดความเสี่ยงจากสาธารณสุขภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ได้พัฒนามาตรการลดความเสี่ยงจาก สาธารณภัยในการป้องกันและลดผลกระทบจากสาธารณสุขภัย เพื่อป้องกันและลดโอกาสที่จะเกิดสาธารณสุขภัย โดยใช้มาตรการที่ใช้โครงสร้างและไม่ใช้โครงสร้าง มาตรการที่ใช้โครงสร้าง ได้แก่ โครงการฟื้นฟูบูรณะแหล่งน้ำเดิมเพื่อป้องกันอุทกภัยและภัยแล้ง ซึ่งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยเขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการเอง และมาตรการที่ไม่ใช้โครงสร้าง ได้แก่ การจัดทำแผนสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินกลุ่มจังหวัด พ.ศ. 2558 (ฉบับทบทวน 2562) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย โดยส่วนฝึกอบรมกำหนดจัดหลักสูตรค่ายเยาวชนอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย ณ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยเขต 4 ประจวบคีรีขันธ์เป็นประจำทุกปี พัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อันได้แก่ การเรียนรู้การใช้เครื่องมือเครื่องจักรกล สร้างสถานีฝึกการกู้ภัย ภายในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัยเขต 4 อำเภอสาม

ร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นสถานที่ฝึกการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการด้านสาธารณสุข (ERT) และเจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบูรณาการจัดการในภาวะฉุกเฉิน** ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน โดยการระงับภัยที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยเร็ว ลดความรุนแรงของภัย และสร้างความเป็นระบบในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน มูลนิธิ อาสาสมัคร ตลอดจนประชาชนได้ร่วมกันบูรณาการจัดการอย่างรวดเร็ว ซึ่งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้มีการวางแผนทางการจัดการในภาวะฉุกเฉินให้มีมาตรฐานนาระบบบัญชาการเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน (ระบบ ICS) มาใช้ในการจัดการสาธารณสุขและเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบดังกล่าวที่เจ้าหน้าที่ภายในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์รับรู้รับทราบ มีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับแต่ละประเภทภัย กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของกลุ่มงานภายในและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีเอกภาพ เป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีหลักเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างรวดเร็ว ทั้งถึงเป็นธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ภัยที่เกิดขึ้น และจัดให้มีชุดปฏิบัติการสนับสนุนการจัดการเหตุการณ์ (Incident Management Assistant Team : IMAT) ในระดับศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต เพื่อให้การสนับสนุนจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเมื่อเกิดภัย

เป้าประสงค์

1) เพื่อให้การจัดการสาธารณสุขในภาวะฉุกเฉินเป็นไปอย่างมีระบบ เป็นเอกภาพ และบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อให้ผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์อย่างรวดเร็ว ท้วถึง และทันเหตุการณ์

3) เพื่อรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณสุขให้สูญเสียน้อยที่สุด

กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างมาตรฐานการจัดการในภาวะฉุกเฉิน

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์มีแนวทางการปฏิบัติเมื่อเกิดสาธารณสุขขึ้นในเขตจังหวัดพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีแผนการปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉิน โครงสร้างองค์กรในภาวะฉุกเฉิน ระบบการควบคุม การสั่งการ มีเครื่องมือ อุปกรณ์การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์โดยเป็นศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Operations Center, EOC) มีเจ้าหน้าที่เข้าเวร 24 ชั่วโมงเพื่อสนับสนุนบริหารจัดการสาธารณสุขของจังหวัด มีระบบการแจ้งเตือนภัย โดยติดตั้งอุปกรณ์เตือนภัยในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 19 จุด และในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี 21 จุด บำรุงรักษาเครื่องจักรกลให้พร้อมปฏิบัติงาน สามารถเข้าร่วมสนับสนุนการจัดการสาธารณสุขในภาวะฉุกเฉินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบ เครื่องมือสนับสนุนการเผชิญเหตุ

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการวางแผนการติดต่อสื่อสารในภาวะฉุกเฉินทั้งการสื่อสารหลักและการสื่อสารรอง (รายละเอียดในบทที่ 6 การสื่อสารและโทรคมนาคม) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์การสื่อสาร ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงระบบติดต่อสื่อสาร

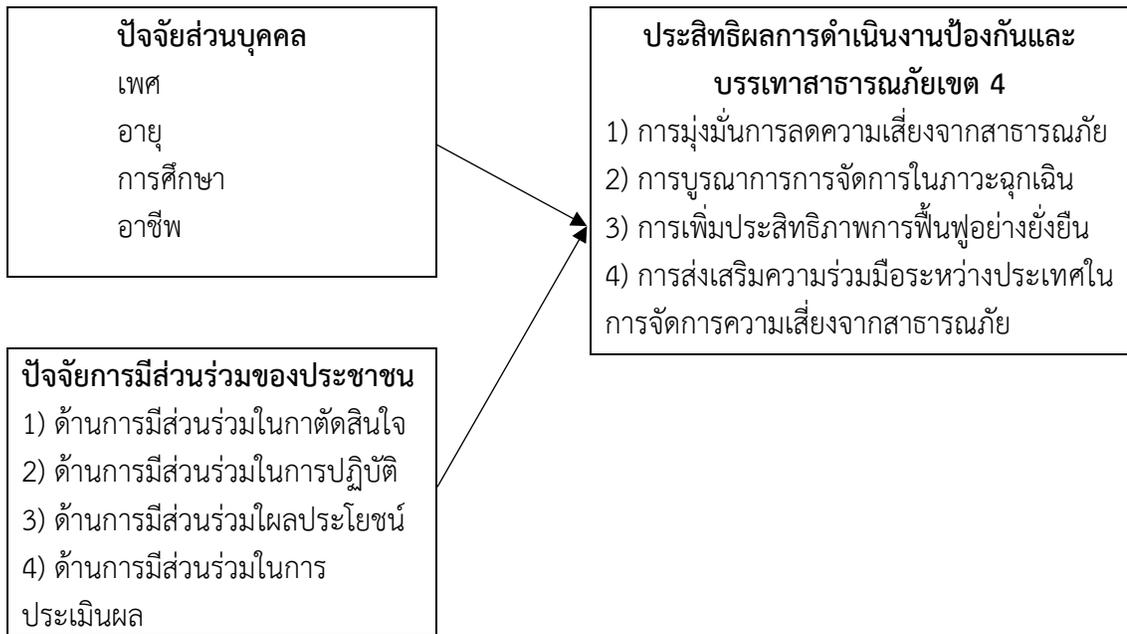
ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าไปยังหน่วยงานระดับภาค 15 หน่วยงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ด้วยการส่งเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “ชุดปฏิบัติการสนับสนุน การจัดการเหตุการณ์ (Incident Management Assistant Team : IMAT) เพื่อพร้อมสนับสนุนจังหวัดเมื่อเกิดสา ธารณภัย ตลอดจนสนับสนุนบุคลากร ทีม IMAT และ ERT เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับกองอำนวยการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกลางและกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เพื่อลดความ สูญเสียที่จะเกิดจากสาธารณภัยให้น้อยที่สุด และได้จัดทำรถบัญชาการ (Mobile Command Post) เพื่อสนับสนุน จังหวัดในการควบคุมสั่งการในพื้นที่เกิดเหตุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยนั้น โดยบทบาทหน้าที่แล้วศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยมิได้มีบทบาทโดยตรง เป็นบทบาทของจังหวัด ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมี บทบาทสนับสนุนเครื่องมือเครื่องจักรในการช่วยฟื้นฟูตามที่จังหวัดร้องขอ ส่วนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ประเทศนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานระดับกรม ในแผนฯ ฉบับนี้จึงไม่ได้ชี้แจงรายละเอียดไว้

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนจากแนวคิดของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) ซึ่งปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในกาตัดสินใจ 2) ด้านการ

มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) ด้านการมีส่วนร่วมไหลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากแนวคิดของ Thendore, C. (1964) พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 4 ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย 2) การบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการฟื้นฟูอย่างยั่งยืน และ 4) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย (ดังภาพที่ 1)

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 48,543 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิจัย จากจำนวนประชากรที่อาศัยในอำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 48,543 โดยใช้หลักการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 79% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ ระดับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้มีได้ไม่เกิน 0.05

$$\text{ดังนั้น} \quad n = \frac{396}{1+396(0.05)^2}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหาโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 32 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตาม

แบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ด้านการป้องกันและลดผลกระทบด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉิน และด้านการจัดการหลังเกิดภัย จำนวน 40 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2) แจกแบบสอบถามให้กับตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 396 ฉบับ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3) ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องจนครบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณจะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) จะเป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนที่นำเสนอการพรรณนาลักษณะของข้อมูล สถิติที่ใช้ดังนี้

1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2) การวัดระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

3) สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุ

20-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคือ มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีอาชีพอื่นๆได้แก่ ประมง พ่อบ้าน แม่บ้าน นักศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และมีอาชีพเกษตรกร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X}=3.52$ ) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.47$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X}=3.35$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X}=3.13$ )

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.40$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 ด้าน ด้านการเตรียมความพร้อม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.44$ ) และด้านการป้องกันและลดผลกระทบ ( $\bar{X}=3.30$ ) ในระดับปานกลาง

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยต่อประชาชน ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

**ผลการทดสอบ** พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2** ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน

**ผลการทดสอบ** พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัยในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกัน ทุกรายด้านยกเว้นด้านเพศ จึงปฏิเสธ สมมติฐาน ศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัย

ในพื้นที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ผลการทดสอบ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ปกรณ์ จันทร์ทรง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วิจิตรตา ประชาชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เอี่ยมระหงษ์ (2557) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชุมชนในการจัดการด้านอุทกภัยของจังหวัดอ่างทอง และงานของวิจิตรตา ประชาชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.40$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินอยู่ในระดับมาก กระทรวงมหาดไทย ต้องจัดสรรงบประมาณด้าน การจัดการในภาวะฉุกเฉินให้เหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการได้

2. ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและลดผลกระทบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรพิจารณาปรับปรุงสมรรถนะการจัดการ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 4 อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการพิจารณาดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X}=3.52$ ) ต้องชี้แจงให้ประชาชนทราบการมีส่วนร่วมว่ามีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตอย่างไร

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.47$ ) ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติในช่วงเวลา ก่อน ระหว่าง และ หลังการเกิดภัยพิบัติ

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X}=3.35$ ) ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อขอความร่วมมือในการจัดการภัยพิบัติให้ประชาชน รับทราบและมีส่วนร่วม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยรูปแบบการจัดการสร้างความสามัคคีระหว่างชุมชนในการร่วมกันป้องกันภัยพิบัติ

2. วิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของการจัดการก่อน ระหว่าง และหลังการเกิดภัยพิบัติ

3. วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการมีส่วนร่วมในการบรรเทาสาธารณภัย ของบุคลากร ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

4. วิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

#### เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2545). *เมื่อสื่อส่องและสร้างวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศาลาแดง.

กิตติศักดิ์ เอี่ยมระหงษ์. (2557). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชุมชนในการจัดการด้านอุทกภัยของจังหวัดอ่างทอง*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทวีทอง หงส์วิวัฒน์. (2531). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. นครปฐม: ศูนย์นโยบาย สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ์ จันทร์ทรง. (2556). *การบริหารจัดการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). *การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.

รัฐ กัญญา และธรรมนิตย์ วราภรณ์. (2558). การรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 8(1), 220-238.

วิจิตรตา ประชาชาติ. (2556). *การมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Huntington, S. & Nelson, S. (1975). *No easy choice: political participation in developing countries*. New York: Harvard University Press.

J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

Laurian, L. (2009). Trust in Planning: Theoretical and Practical Considerations for Participatory and Deliberative Planning. *Planning Theory & Practice*, 10(3), 369-391.

Thendore, C. (1964). *Principles of Organizational*. New York: Harcourt., Brace and World.Cohen,

Thibaut, J. W. and Kelley, H. H. (1956). *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley.

Yamane, Taro. (1973). *Statistic: Introduction Analysis*. (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper and Row.

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา****Operational effectiveness in public relations of****Muang Songkhla Provincial Police Station****ธนพล สาริปา****Thanapol Saripa**

ผ.บ.หมู่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Squad Leader, National Police Agency

E-mail: bluesky28@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่มีถิ่นฐานในอำเภอเมือง จำนวน 395 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกด้วยลักษณะประชากร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา**Abstract**

The purpose of this research were to 1) Evaluate operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station. 2) compare the attitude of respondents toward the operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station classified by population characteristics, and 3) explain correlation between factors affecting operational effectiveness with operational effectiveness in public relations of Muang

Songkhla Provincial Police Station. This research is a quantitative research. Questionnaires were data gathering tools. The sample is people who live in the Muang District. Analytical statistics were percentages, mean, standard deviation, t test, ANOVA F and Pearson correlation. Major results were 1) operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station were highest level, 2) attitude of respondent toward the operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station classified by population characteristics were statistical significant difference at .05 level and 3) correlation between factors affecting operational effectiveness with operational effectiveness in public relations of Muang Songkhla Provincial Police Station were positive statistical correlation at .01 level.

**Keywords:** Operational Effectiveness, Public Relation, Muang Songkhla Provincial Police Station

## บทนำ

ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อทุกคนในสังคมได้มีการกำหนดบทบาทให้หน่วยงานภาครัฐ ที่มีนามทางราชการว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีพันธกิจหลักในการทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แต่จากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง แม้จะมีกำลังมากมายหรือมีอาวุธและเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมมูล แต่ปัญหาที่พบได้แก่ การให้ความร่วมมือจากประชาชน ตามแนวคิดและทฤษฎีทางอาชญวิทยา พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพียงลำพังนั้นหาใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เนื่องจากอาชญากรอาชีพมักจะแฝงเร้นอยู่ในสังคมชุมชนทั่วไป จึงเป็นการยากที่จะปราบปรามอาชญากรเหล่านี้ออกจากกลุ่มพลเมืองได้ ดังนั้นมาตรการที่ดีที่สุดในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้ได้ผลดีคือ การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมร่วมกัน รับผิดชอบต่อปัญหาอาชญากรรมของสังคมตามทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ (Community Relation Theory) ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชนจากระบบครอบครัวและระบบหมู่บ้านก่อให้เกิดความร่วมมือของชุมชนขึ้น ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในชุมชนของตนเอง (วินธิดา อนุชิต, 2540) ในการป้องกันและแจ้งเบาะแส ในการให้ข้อมูลกับทางราชการ โดยเฉพาะตำรวจ ในฐานะบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการปฏิบัติงานแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนในฐานะผู้ให้บริการ คำนึงถึงการอำนวยความสะดวกและความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ จึงได้มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเน้นในหลักการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานีตำรวจมากขึ้นเพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยได้ประยุกต์แนวคิดการป้องกันอาชญากรรมมาใช้ (อานนท์ แก้วเขียว, 2553) บทบาทสำคัญของตำรวจที่จะมาทำงาน

ปราบปรามยาเสพติดและอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการทำงานร่วมกับชุมชน จึงได้มีการจัดการดำเนินนโยบายด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ขึ้น

จังหวัดสงขลา เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศในภาคใต้ของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองในมุมมองกลับ จำนวนคดีอาชญากรรมของจังหวัดสงขลา โดยเฉพาะคดียาเสพติดที่มีจำนวน 10,181 คดีเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ตำรวจที่ทำงานปราบปรามยาเสพติดและอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการทำงานร่วมกับชุมชน แต่การที่สถิติคดียาเสพติดของจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าการจัดการด้านมวลชนสัมพันธ์ ยังคงมีปัญหาทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนางานตำรวจมวลชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือคนในชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้มีประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับชุมชนสังคมและประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ทฤษฎีการบริหารจัดการ (POLC)

POLC เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผล จุดเด่นอย่างหนึ่งของ POLC คือการให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำซึ่งนี่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริการจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อดีของ POLC ก็คือการใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลดีต่อการประเมินผลที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี (Allen, L. A., 1958)

ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนในยุคนี้ทุกภาคส่วนต่างหันมาใส่ใจในการจัดการบริหารองค์กรกันทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งมีหลักการเป็นจริงเป็นจังมาเพียงร้อยกว่าปีก็ตาม แต่มีทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเกิดขึ้นมากมาย หนึ่งในทฤษฎีที่น่าสนใจที่เราหยิบมานำเสนอในวันนี้คือ POLC ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาถึงปัจจุบันกันเลยทีเดียว

#### P – Planning การวางแผน

การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งการวางแผนนั้นมีหลายประเภทได้แก่

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) : การวางแผนกลยุทธ์นั้นจำเป็นต้องใส่ใจรายละเอียดมากมาย ตั้งแต่เรื่องของคู่แข่ง, โอกาสและอุปสรรคทางธุรกิจ, ไปจนถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ตลอดจนตำแหน่งทางการตลาดเมื่อเทียบกับคู่แข่ง การวางแผนเชิงกลยุทธ์นี้ไม่ใช่แค่การวางแผนการทำงาน แต่เป็นการวางแผนยุทธศาสตร์ในการทำธุรกิจที่มีแผนครอบคลุมหลายมิติ ตลอดจนมีการวางแผนธุรกิจอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางของการใช้กลยุทธ์บริหารจัดการรวมไปถึงปฏิบัติการนั่นเอง การวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้นมักใช้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร ตลอดจนระดับหัวหน้างาน

2. การวางแผนเชิงยุทธวิธี (Tactical Planning) : การวางแผนเชิงยุทธวิธีนี้จะเน้นไปยังการปฏิบัติการเป็นหลัก ใส่ใจการปฏิบัติการทุกขั้นตอนที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี การวางแผนเชิงยุทธวิธีนี้มักต่อยอดมาจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ต้องให้สอดคล้องกัน และมักใช้กับฝ่ายปฏิบัติในระดับหัวหน้าและลูกน้อง

3. การวางแผนเชิงบริหารจัดการ (Operational Planning) : การวางแผนเชิงบริหารจัดการนี้จะเน้นไปยังกระบวนการในการทำงาน ตลอดจนการประสานให้การทำงานแต่ละแผนกสอดคล้องกันเสียมากกว่า และทำให้การทำงานราบรื่นทั้งในส่วนแผนกและองค์กรรวม เน้นระบบ ระเบียบ และการแก้ไขปัญหาด้านระบบการทำงาน มักนำไปใช้ตั้งแต่ฝ่ายบริหารไปจนถึงฝ่ายปฏิบัติการในระดับหัวหน้า เพื่อให้การทำงานภาพรวมสอดคล้องและราบรื่น

#### O – Organizing การจัดการองค์กร

การจัดการองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

#### L – Leading ภาวะการเป็นผู้นำ

ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ตีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

#### C – Controlling การควบคุม

การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า ความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

จากข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปว่า งานมวลชนสัมพันธ์ ควรมีการนำการจัดการสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจาก องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอโดยผู้บังคับบัญชาต้องทำกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำ และการควบคุม โดย 1. การวางแผน ต้องมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2. การจัดองค์การ สามารถจัดการทำงานแบบกลุ่มได้โดยมีผู้รับผิดชอบในกลุ่มนั้น ๆ 3. การโน้มนำ ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานและควรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กรได้ 4. การควบคุม ผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรักษาวินัยเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบผลงานจริงตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ดังนั้น การบริหารจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้นอยู่กับระบบการจัดการที่ดี ใช้บุคคลากรที่มีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล มีนักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

Steers, R. M. (1977) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์องค์การ เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์การด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบ กระบวนการ ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์การได้หลายประเภทและเป็นตัวแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด แนวทางการวิเคราะห์ที่เสนอว่าการวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ ประกอบด้วย

1) แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) การใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ เป็นวิธีที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและการใช้แนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การมีหลายประการและมักขัดแย้งกัน ทั้งยอมรับว่ามีข้อจำกัดหลายประการในการพยายามบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลจึงเป็นไปในรูปของการวิเคราะห์ว่าองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่เป็นไปได้ดีเพียงใด ซึ่งเป็นแนวทางซึ่งใกล้เคียงกับความจริงมากกว่าการวัดประสิทธิผลจากเป้าหมายที่เป็นที่ปรารถนาสูงสุดขององค์การ

2) แนวความคิดด้านระบบ (Systems Perspective) การใช้แนวความคิดด้านระบบซึ่งไม่เพียงแต่สอดคล้องกับความคิดเรื่องเป้าหมายแล้ว ทั้งสองแนวความคิดยังสัมพันธ์กันอีกด้วย การวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดด้านระบบนี้กระทำในรูปของระบบ ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ใช่อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การบรรลุเป้าหมายระยะสั้นคือตัวป้อนใหม่ ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายต่อไป ความเป็นวงจรของเป้าหมายขององค์การดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์การ

3) แนวคิดการเน้นเรื่องพฤติกรรม (Behavioral Emphasis) แนวความคิดการเน้นในเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาวหรืออีกนัยหนึ่งคือ การยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะสามารถบรรลุได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

แนวความคิดทั้ง 3 ด้านที่สัมพันธ์กันดังกล่าวทำให้เกิดความคิดเรื่องเป้าหมายสูงสุดเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การอยู่ 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (Steers, R. M., 1977)

1) ลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย

1.1) โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้

1.1.1) การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากหรือน้อยของการที่อำนาจและสิทธิอำนาจได้กระจายลงไปตามชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่คนในระดับล่างขององค์การจะมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การมีมากขึ้น

1.1.2) ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน หมายถึง การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะหน้าที่ จะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงขึ้น เพราะวิธีการนี้จะเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น

1.1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน หมายถึง ความมากน้อยของ การที่กิจกรรมในการทำงานถูกกำหนดอย่างเจาะจงหรือถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ ยิ่ง องค์การมีกฎเกณฑ์ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของพนักงานมากเท่าใด องค์การนั้นย่อมมีความเป็น ทางการมากขึ้นเท่านั้น

1.1.4) ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับ บัญชา หาก อัตราส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเหมาะสมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

1.1.5) ขนาดขององค์การ หมายถึง จำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในองค์การ ขนาดของ องค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบ ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

1.1.6) ขนาดของหน่วยงาน หมายถึง ขนาดของหน่วยงานมีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรมากกว่าต่อผลิตผลของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรนั้น การเพิ่มขนาดของกลุ่มงานมี ความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพอใจในงาน การเอาใจใส่ต่องานลดลง และความสามารถในการรักษา บุคลากรไว้ได้ก็ลดลงพร้อม ๆ กับการได้แย่งทางแรงงานเพิ่มขึ้น

1.2) เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้แปรสภาพตัวป้อนออก ไปเป็น ผลิตผล เทคโนโลยีมีหลายรูปแบบและมีความแตกต่างกันในกระบวนการทางเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ความ แตกต่างในวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้และความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายขององค์การ

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่ง เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความหมายต่อกิจกรรมในการบรรลุเป้าหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ซึ่งสัมพันธ์กัน คือ ความคาดคะเนได้ของสภาวะแวดล้อม การรับรู้สภาวะในสภาพแวดล้อมและความมีเหตุผล ขององค์การ และอีกระดับหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่บรรยากาศขององค์การ

2.1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น สภาวะการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง มุ่งเฉพาะเจาะจงสภาพแวดล้อมของงาน มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ ซึ่งยังแยกมิติย่อยออกไปในเรื่อง ความสัมพันธ์ว่าสลับซับซ้อน ไม่สลับซับซ้อน มั่นคงเคลื่อนไหว ความแตกต่างในความแน่นอนระหว่างงานที่ทำ หน้าที่ตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งเคลื่อนไหว จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยงานนั้นมีการ เคลื่อนไหวอีกด้วย

2.2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง บรรยากาศขององค์การซึ่งเกี่ยวกับความ ถูกต้องแม่นยำของการรับรู้สภาพแวดล้อมของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารรับรู้ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและ ความไม่แน่นอนที่ปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง องค์การจะมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงข้ามองค์การสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่จริงผลในทางลบ ต่อความสำเร็จขององค์การจะมีมาก

3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเกี่ยวเนื่องกับ 2 ประเด็น คือ

3.1) ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หรือ เรียกว่า ความผูกพัน แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1) ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

3.1.2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

3.2) ความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ ผลการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยสมมุติฐานที่ว่า การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การ และปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลจะประกอบไปด้วย ประการแรก ได้แก่ ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 อย่างนี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ ประการที่สองได้แก่ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ ซึ่งก็คือความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สเตียร์ ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ คือ

3.2.1) ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3.2.2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์การ รูปแบบของภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.3) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตน

3.2.4) ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความใส่ใจในวิชาชีพ ความต้องการประสบผลสำเร็จ

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นเรื่องที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายในการบริหารและการปฏิบัติการบริหารในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

4.1) การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน

4.2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนแล้วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหารต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพที่สุด โดยคำนึงถึงการประสานระบบและประสานงาน บทบาทของนโยบาย และระบบควบคุมขององค์การ

4.3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรบุคคลจึงควรเป็นอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบการสรรหาและการบรรจุบุคคลการฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล

4.4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์การ

4.5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะของผู้นำองค์การที่มีประสิทธิผลความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับได้

4.6) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องสร้างสมดุลให้

เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคงและการต่อเนื่องของการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญพอ ๆ กัน

**ตารางที่ 1** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การตามข้อเสนอของสตีเยอร์

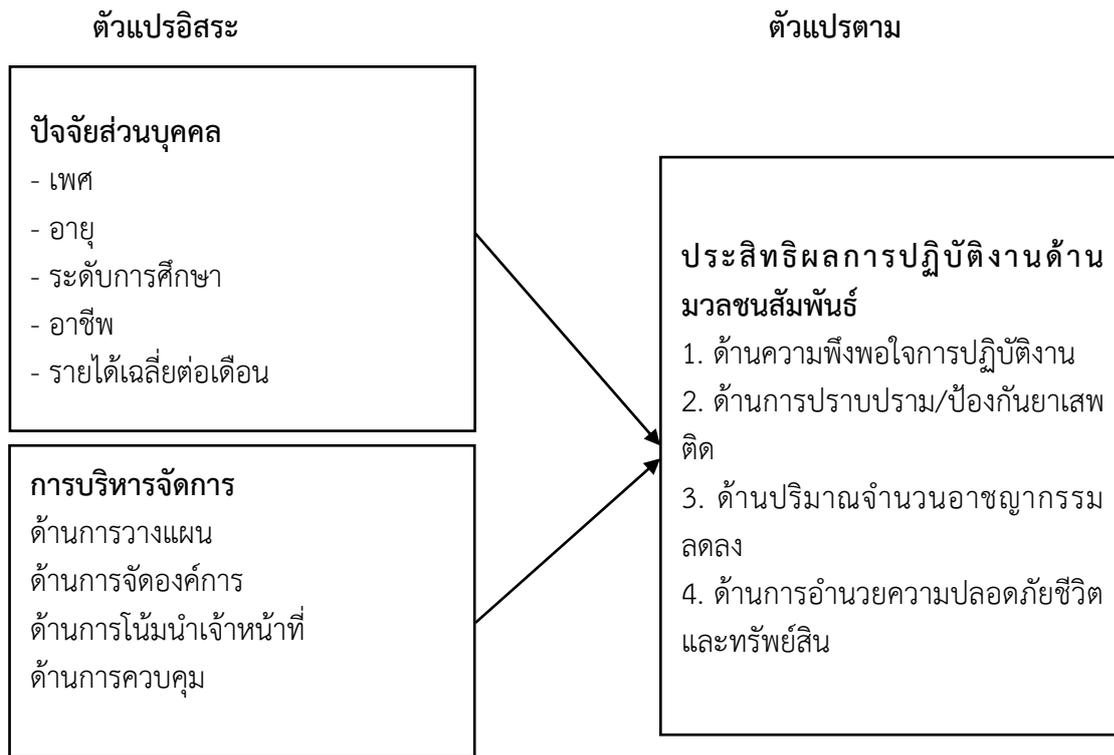
ลักษณะขององค์การ	ลักษณะของสภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคล	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
1) โครงสร้าง - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - ช่วงการบังคับบัญชา - ขนาดขององค์การ - ขนาดของหน่วยงาน 2) เทคโนโลยี - การปฏิบัติการ - วัสดุอุปกรณ์ - ความรู้	1) ภายนอก - ความสลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน 2) ภายใน (บรรยากาศ) - แนวโน้มของความสำเร็จ - ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน - แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ - ความมั่นคง - ความเสี่ยง - ความเปิดเผยการปกป้อง	1) ความผูกพันต่อองค์การ - ความสนใจ - การรักษาไว้ - ความผูกมัดใจ 2) การปฏิบัติงาน - การจูงใจ - เป้าหมาย - ความต้องการ - ความสามารถ - ความขัดแย้งของบทบาท	1) การวางเป้าหมายที่แน่นอน 2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 6) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

ที่มา: (Steers, R. M., 1977)

สรุปว่า ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือตัดสินการบริหารจัดการองค์การว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่มากนักเพียงใดนั้น พิจารณาจากประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน แม้นิยามคำว่า “ประสิทธิผล” ของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานจะมีความหมายที่ต่างกันไปทั้งด้านวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังก็ตาม แต่องค์การที่มีประสิทธิผลสูงล้วนมีผลมาจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้ใช้การบริหารจัดการ (POLC) ของ Allen, L. A. (1958) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการโน้มนำเจ้าหน้าที่ และด้านการควบคุม ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ดัดแปลงจาก สตีเยอร์ (Steers, R. M., 1977) ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ด้านการปราบปราม/ป้องกันยาเสพติด ด้านปริมาณจำนวนอาชญากรรมลดลง และด้านการอำนวยความสะดวกชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วมาสังเคราะห์ บูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง โดยทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yaman, T. (1967) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 395 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจวรรณกรรมซึ่งเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นว่าในการวัดประสิทธิผลในเชิงทฤษฎีวัดกันอย่างไร มีมิติการวัดอย่างไร โดยเฉพาะในแต่ละตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทที่บททวนวรรณกรรมไว้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดคำนิยาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งการนิยามที่ใช้ในการนิยาม (Conceptual definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) จากนั้น จึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปรกำหนดตัวชี้วัดโดยให้ความสำคัญ กับความตรงเชิงเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการให้ได้มากที่สุด ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table specification) ขึ้นเพื่อกำหนด เนื้อหาข้อความ (item) ตัวชี้วัดและระดับการวัดในแต่ละตัวแปร จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อความ (item) แต่ละข้อความจากตารางกำหนดดัชนีตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาข้อคำถาม กับเนื้อหาข้อความในตารางกำหนดดัชนี ตัวแปร (Table of Specification) และคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมในแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วว่ามี ความตรงกัน จากนั้นจึงนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรง การหาความเที่ยง (Reliability Test) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการ

ข้างต้น แล้วไปทดสอบกับประชาชนในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง (Cronbach's Alpha) การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยการเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 ชุด/คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการโน้มน้าเจ้าหน้าที่ 4) ด้านการควบคุม และผลการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจการปฏิบัติงาน 2) ด้านการปราบปราม/ป้องกันยาเสพติด 3) ด้านปริมาณจำนวนอาชญากรรมลดลง 4) ด้านการอำนวยความสะดวกชีวิตและทรัพย์สิน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ T test, ANOVA F ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ใช้สถิติ Pearson 'r' ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

### ผลการวิจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ )
2. การบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ )
3. การบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ )

4. การบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ )

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .458) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .461) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .508)

**ผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา**

การศึกษาผลการวิจัยผลการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของผลการวิจัยผลการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ )

2. ผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการปราบปราม/ป้องกันยาเสพติด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ )

3. ผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านปริมาณจำนวนอาชญากรรมลดลง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ )

4. ผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ )

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปราบปราม/ป้องกันยาเสพติด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .591) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .582) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณจำนวนอาชญากรรมลดลง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .732) และ ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .730)

#### **สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน แล้วได้ผล ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง

H0: ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง

Ha: ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .461) จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกด้วยลักษณะประชากร

H0: ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกด้วยลักษณะประชากร

Ha: ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีความแตกต่างกัน จำแนกด้วยลักษณะประชากร

ผลการศึกษาพบว่าจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านอาชีพต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีความแตกต่างกัน จำแนกด้วยลักษณะประชากร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

H0: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

Ha: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ผลการทดสอบยืนยันว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาในเชิงบวก ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมระดับต่ำ แต่ไม่สัมพันธ์กับการจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญเชิงบวกที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญเชิงบวกที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานที่ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากรปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาที่มีความแตกต่างกันจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามประชากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนไพร์ แก้วเวฬ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ

ประสบการณ์ปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ และประสบการณ์ฝึกอบรม พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สอดคล้องกันในด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดด้านบุคคลงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการกับบทบาทของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) แต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรฉัตรลีธีระ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 145 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 145 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจตระเวน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร และด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดเกียรติ วงศาโรจน์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์เพื่อการป้องกันอาชญากรรม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านผู้นำหมู่บ้าน และคณะกรรมการเป็นสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่าย มีความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมเพื่อป้องกันอาชญากรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ และการทำกิจกรรมผู้นำหมู่บ้านและประชาชนในหมู่บ้านเห็นความสำคัญ ต้องการได้รับคำยกย่องชมเชย ต่อกิจกรรมที่ได้กระทำเพื่อเป็นเกียรติเป็นชื่อเสียงของหมู่บ้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ ปลอดภัยสามารถลดอาชญากรรมลงได้ และงานวิจัยของ ณัฐรัชพงศ์ อุดมศรี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การดำเนินงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธร ในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5 มีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย สัมพันธภาพของตำรวจกับประชาชน ความชัดเจนในการดำเนินงานกับชุมชน การตอบสนองความต้องการของประชาชน การจัดกิจกรรมกับชุมชน และความร่วมมือจากประชาชน ตามลำดับ โดยสภาพการดำเนินงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ มีความแตกต่างในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ซึ่งกลุ่มสถานีตำรวจภูธร จำนวน 65 สถานี ที่มีระดับสภาพการดำเนินงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในระดับดี สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เพราะได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี สามารถสร้างความชัดเจนในการดำเนินงานกับชุมชนให้เป็นรูปธรรม สามารถจัดกิจกรรมที่เกิดประโยชน์กับชุมชนได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนได้เป็นอย่างดี และงานวิจัยของ สายชล เกษอินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจและอาสาสมัครตำรวจชุมชนเกาะหวี สถานีตำรวจชุมชนเกาะหวี (ตุ้ยามโคบัง) จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และอาสาสมัครตำรวจชุมชนในสถานีตำรวจชุมชนเกาะหวี (ตุ้ยามโคบัง) อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 7 ด้านมีปัญหาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) แนวทางพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและอาสาสมัครตำรวจชุมชนในสถานีตำรวจชุมชนเกาะหวี (ตุ้ยามโคบัง) อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการออกตรวจในเขตชุมชนเพื่อแนะนำชี้แจงการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชน มีการประชุม ระดมความคิดเห็นมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งและจัด

อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันตนเองและชุมชนจากอาชญากรรมในชุมชน ควรให้ตำรวจและประชาชน ชุมชนมีส่วนร่วมจัดระบบแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารที่มีความปลอดภัย เป็นปัจจุบันแก่ผู้ให้ข่าวสารผ่านช่องทาง การสื่อสารต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการวางแผนการดำเนินงานการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ให้อย่างเหมาะสม
2. ควรมีกิจกรรมภายในชุมชนที่ทำร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่องและทันสมัย
3. ควรสนับสนุน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการให้กำลังใจและช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานลง

4. ผู้บังคับบัญชาควรลงพื้นที่กับเจ้าหน้าที่เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ในพื้นที่อื่นหรือในมุมที่กว้างกว่านี้ เพื่อจะได้เห็นความแตกต่าง และนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการมวลชนสัมพันธ์ในทุกหน่วยงานเพราะเป็นพันธกิจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกหน่วยงานโดยเฉพาะในยุคที่ข่าวสารข้อมูลมีอิทธิพลมากในสังคม
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อการป้องกันอาชญากรรม ของสถานีตำรวจภูธร
5. ควรมีการศึกษาศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น
6. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### เอกสารอ้างอิง

- เทอดเกียรติ วงศาโรจน์. (2546). *การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในชุมชนเทศบาลเมืองราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- แดนไพโร แก้วเวฬ. (2556). *บทบาทของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีต่อการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณรัฐพงษ์ อุดมศรี. (2559). การวิเคราะห์การดำเนินงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 48-61.
- วรฉัตร ลีธีระ. (2559). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 145 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

- วันธิกรณ์ นุเกตู. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม: ศึกษากรณีงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายชล เกษอินทร์. (2561). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและอาสาสมัครตำรวจชุมชนเกาะหวี สถานีตำรวจชุมชนเกาะหวี (ตุ๋ยามโคบัง) จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารพิกุล*, 72(2), 71-87.
- อานนท์ แก้วเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจนครบาล 4*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness: Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper and Row.

**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: bambluehome@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 ไม่มี ความแตกต่าง 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 ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน และมี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จ 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 การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคนและความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการโดยรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของทรัพยากรชีวภาพ การส่งเสริม การเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าอย่างมีประสิทธิภาพ 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 จากการจัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีการบริหารจัดการ หรือเรียกว่า POCCC ของ Henri Fayol (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2545) คือแนวคิดที่ Henri Fayol ได้สรุป 5 ปัจจัยที่สำคัญในการจัดการองค์กร ในสภาวะที่ต้องใช้คนจำนวนมากในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง 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 สังคมและสร้างความมั่นคงทางรายได้ทำการศึกษาแนวคิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต จะเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมขั้นก้าวหน้า ที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลผลิตของฐานการผลิตและบริการ เดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของทรัพยากรชีวภาพ การส่งเสริมการเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และการพัฒนาตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ การผสมผสานภาคบริการเข้ากับการค้าและการเตรียมความพร้อมของภาคบริการให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น การเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการสร้างสังคมผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมาตรฐานสากลของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นรวมถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งพัฒนาระบบและกลไก ตลอดจนการพัฒนาเชิงพื้นที่เพื่อกระจายโอกาสเศรษฐกิจให้คนในชุมชนและท้องถิ่นและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจฐานรากเป็นระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นที่มีลักษณะองค์รวม ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและรวมถึงระบบคุณค่า โดยที่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการคิด เรียนรู้ และร่วมตัดสินใจ คิดเป็น ทำเป็น และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาวด้วยการพัฒนากลุ่มอาชีพ ของชุมชนขึ้นมา จนเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ชุมชนให้มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพและเลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้ บัณฑิต พรหมพิง (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 โดยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารและการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ภาครัฐและขยายฐานภาษีให้ครอบคลุม ใช้เครื่องมือทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเพื่อเป็นช่องทางการเพิ่มรายได้ภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจทั้งระบบและฟื้นฟูรัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาฐานะการเงิน 1.2) การพัฒนาภาคการเงิน โดยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุน ขยายการเข้าถึงบริการทางการเงิน พัฒนานวัตกรรมทางการเงินรูปแบบใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพและเสถียรภาพของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ 2) การเสริมสร้างและพัฒนาศีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ 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) การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดยส่งเสริมการทำตลาดเชิงรุก พัฒนาการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนผู้ประกอบการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ พัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

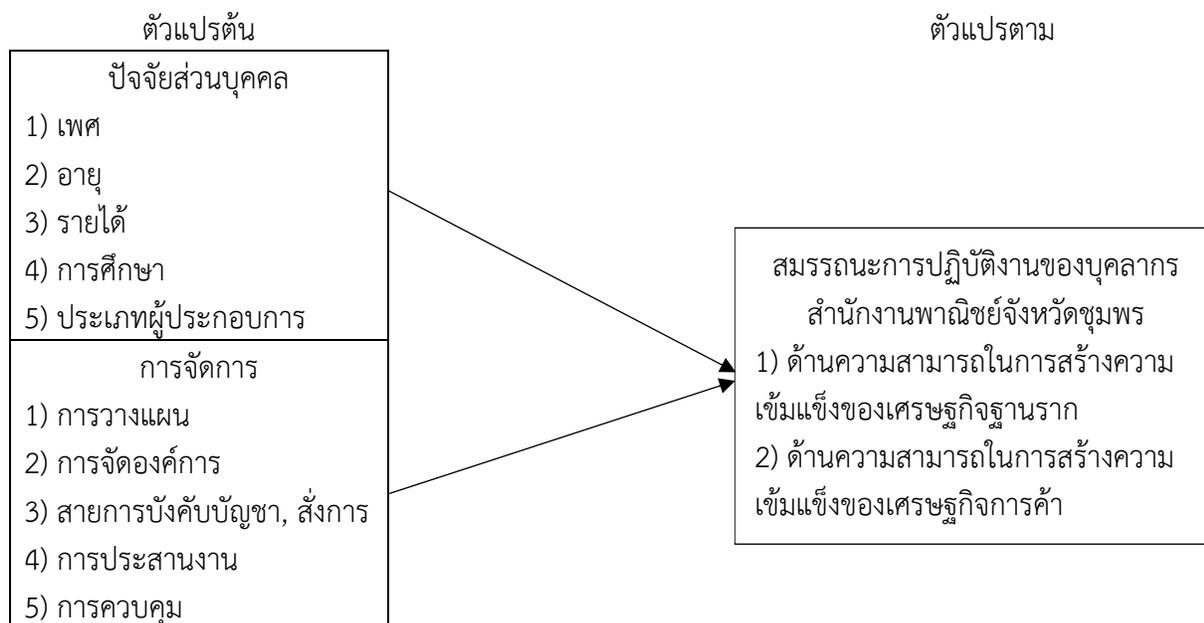
ฐานิศร์ มณีนาถ (2566) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน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

จำนวนทั้งหมดของประชากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 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 ฮ้อแสงชัย (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานใน ยุคดิจิทัลของบุคลากร 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 และ ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (2) บุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ 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 (อ้างถึงในจินตจุฑาจันทร์ประสิทธิ์, 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

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

ซึ่งผลปรากฏรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ประกอบการและกลุ่มตัวอย่าง

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

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 ศรีสภิตย์ธรรม, 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 โตะะบุรินทร์, 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 วิทยาเขตวังโกรกกังวล 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 สอดคล้องกับฐานิษฐ์ 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 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 และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคคลที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

การจัดการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่า เฉลี่ย 3.93. อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61รองลงมาด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบัญชาการ, สั่งการอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.50 สอดคล้องกับวันวิสาข 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 น่าน. (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 ไต่บุรินทร์. (2548) *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันวิสาข์ สนใจ. (2565). การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับการให้บริการผู้ป่วย 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 ฮ้อแสงชัย. (2564). ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรบริษัทไทย ไซน่า ไฟเบอร์ ออปติคส์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(1) 51.

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต  
Motivation Development Management of Officials Attached to  
Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division

ปาจรีย์ คุปตจิตต์

Pajaree Kubtajit

นักวิชาการสรรพสามิต กรมสรรพสามิต

Excise Academic, Bureau Excise Division

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สี่ประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ และ (4) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบป้องกันและปราบปราม จำนวน 200 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร จำแนกด้วยลักษณะประชากรพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ (4) ด้านรูปแบบรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร พบว่า ประกอบด้วย การโน้มนำ การปรับปรุงระบบการประเมิน การสร้างความสามัคคี การวางแผน และพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ ได้ร้อยละ 41

**คำสำคัญ:** การจัดการ การพัฒนาแรงจูงใจ บุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

**Abstract**

The purposes of this research were (1) to evaluated motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division (2) to compared attitude of respondent toward motivation development management of

Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau (3) to explain correlation between motivation development management of Officials with Affecting factors and (4) to submitted model of motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division. This was quantitative research, questionnaires were data collective tools .200 officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division were sample. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVAF Pearson coefficient and Multiple regression. Outcomes were as follows: (1) motivation development management of Officials attached to Audit Prevention and Suppression Bureau were high level (2) There was statistically significant difference among respondent 's attitude toward motivation development management of Officials (3) There was significant positive correlation between motivation development management with Affecting factors at 01 level and (4) Model of motivation development management consisted of Leading audit system cohesion and planning could forecasted motivation development management at 41 percent.

**Keywords:** Management, Motivation Development, Officials, Audit Prevention and Suppression Bureau Excise Division

## บทนำ

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานสำคัญภายในสังกัดกระทรวงการคลัง หน้าที่หลักของกรมนี้คือการจัดเก็บภาษีเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับรัฐและสนับสนุนในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จในการบริหารงานและการเก็บภาษีสรรพสามิตนั้นเป็นสิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง แนวทางการบริหารภายในกรมนี้จึงได้ถูกกำหนดโดยละเอียดเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวงการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ประกอบด้วยสี่ปัจจัยหลัก คือ คน งาน วัสดุ และวิธีการ โดย 1) คน คือทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะพวกเขาเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร การบุคคลจำเป็นต้องรู้ลึกมีสิ่ง ที่จูงใจเพื่อทำงานอย่างมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานตามเป้าหมาย 2) งาน เป็นส่วนที่สำคัญในการบริหารภายในกรม การแบ่งหน้าที่และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ 3) วัสดุ เป็นสิ่งที่จำเป็นในกระบวนการบริหารงาน เช่น เทคโนโลยี อุปกรณ์ และทรัพยากรทางวัสดุที่เกี่ยวข้อง และ 4) วิธีการ เป็นกระบวนการและวิธีที่ใช้ในการบริหารงาน การวางแผน การติดตาม และการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญในการให้ การบริหารเป็นไปตามเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารองค์กร จะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของคนใน องค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ"

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตเกี่ยวข้องกับแนวทางและกล ยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีผลิตผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัญหาด้าน นี้สามารถเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ความไม่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ของพนักงาน ขาดการ ยอมรับและการพิจารณาความคิดเห็นของพนักงาน ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ส่งผลให้ไม่สามารถสนับสนุนการ

พัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม และสภาวะการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงานเป็นต้น

การจัดการแรงจูงใจของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นเหตุผลสำหรับปัญหาด้านการจัดการแรงจูงใจที่ควรได้รับการแก้ไขและการจัดการที่เหมาะสม ความสำเร็จของการจัดการแรงจูงใจจะส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานและองค์กรได้ด้วยการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน เพิ่มความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังสามารถช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และมีความสมดุลในองค์กร เช่น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยได้ตระหนักและมองเห็นถึงความสำคัญของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จในองค์กรในระยะยาว โดยการศึกษาถึงรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาเป็นรูปแบบในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ ให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำงาน ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

อนิวัช แก้วจางง (2552) ได้กล่าวว่า การจัดการ คือกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำและการควบคุม รวมถึงต้องมีการประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง การนำกระบวนการจัดการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กร มาจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ผู้ที่ให้นิยามทฤษฎีนี้คือ Allen, L. A. (1958) Management and Organization ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ในยุคเริ่มแรกที่ยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน POLC เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผลจุดเด่นอย่างหนึ่งของ POLC คือ การให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำซึ่งนี่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริการจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อดีของ POLC คือ การใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลต่อการประเมินผลที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี ในขณะที่ องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนในยุคนี้ทุกภาคส่วนต่างก็หันมาใส่ใจในการจัดการบริหารองค์กรกันทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งมีหลักการเป็นจริงเป็นจังมาเพียงร้อยกว่าปีก็ตาม แต่มีทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเกิดขึ้นมากมาย หนึ่งในทฤษฎีที่น่าสนใจที่เราหยิบมานำเสนอในวันนี้คือ POLC ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

### 1. P – Planning การวางแผน

การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

### 2. O - Organizing การจัดการองค์กร

การจัดการองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

### 3. L - Leading ภาวะการเป็นผู้นำ

ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ตีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

### 4. C - Controlling การควบคุม

การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า ความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

ข้อดีของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ครอบคลุมการ มีการใส่ใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่ การวางวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย ไปจนถึงการปฏิบัติการ และสรุปสุดท้ายด้วยการประเมินผลปฏิบัติการ

2. การสร้างกลยุทธ์ กลยุทธ์ในการปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของขั้นการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติการ กลยุทธ์นั้นจะทำให้การปฏิบัติการเฉียบคมขึ้นได้ โดดเด่น และมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลได้สูง ซึ่งจุดนี้เองที่สร้างความแตกต่างในการปฏิบัติการของทฤษฎีนี้ที่ทำให้แตกต่างจากการปฏิบัติการปกติที่ไม่เน้นการวางกลยุทธ์

3. ภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ ทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบางครั้งหากแผนการดีแค่หนึ่งก็ตาม แต่ขาด การบริหารจัดการที่ดีอาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้เสีย

ภาวะผู้ตาม ใส่ใจภาวะผู้นำที่ดีคือต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจอันดี และบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้เกิดขึ้นด้วย

4. จัดการโครงสร้างองค์กรให้เป็นระเบียบ เน้นย้ำเรื่องการจัดการองค์กรซึ่งเป็นการวางโครงสร้างที่ สำคัญ ตั้งแต่การวางโครงสร้างตำแหน่ง ไปจนถึงการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน

5. มาตรฐานชัดเจน เน้นตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอว่าตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ ตลอดจนตรงตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงให้รีบปรับแก้ไขให้เป็นไป ตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC นั้นเป็นหลักการง่าย ๆ จำได้ไม่ยาก แต่ครอบคลุมการ ปฏิบัติการอย่างครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการทั้งในเรื่องขององค์กร ตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่ สำคัญต้องไม่ลืมประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

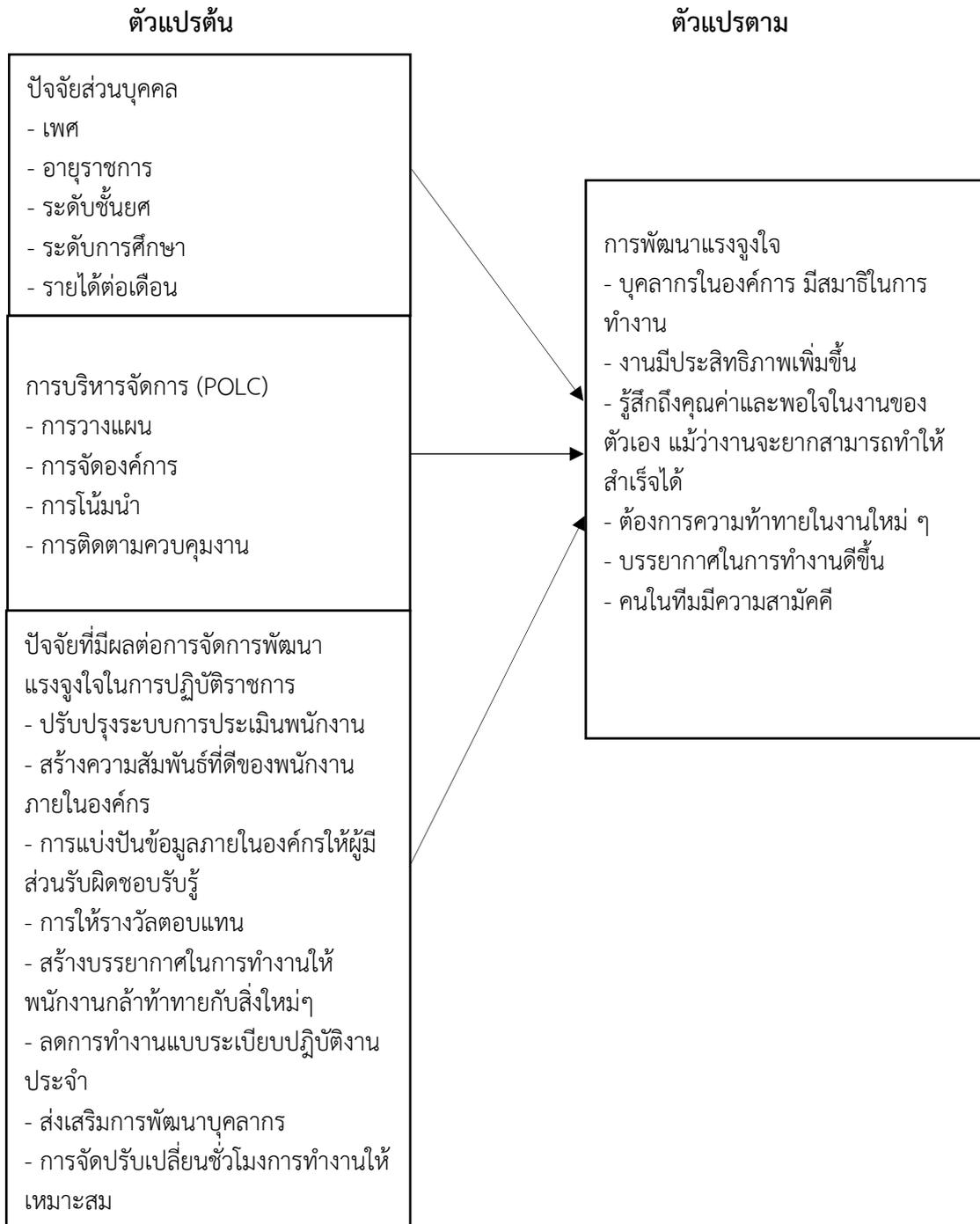
## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดแรงจูงใจมีนักวิชาการศึกษาอย่าง กว้างขวาง เช่น Mayo, E. (1933) ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและ ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรง กระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษา พฤติกรรมนั้นไว้” ซึ่งตรงกับ Domjan, M. (1996) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการ กระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำ พฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ” และ Hanson, Mark E (1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการ เคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและ พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย” ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการพัฒนา สมรรถนะการให้บริการของบุคลากร ซึ่งหมายถึง สภาพที่บุคลากร 1. มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสมรรถนะการ ให้บริการของตนเอง 2. มีความมุ่งมั่นที่จะหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของตนเอง อย่างจริงจัง 3. มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการให้ปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ 4. มีการทบทวน ปรับปรุงสมรรถนะการให้บริการของตนหลังเข้ารับการฝึกอบรม

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ผู้ศึกษาได้ใช้การบริหารจัดการ (POLC) ของ Allen, L. A. (1958) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการโน้มนำเจ้าหน้าที่ และด้านการควบคุม และ ปัจจัยที่มีผลต่อการ จัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 1. ปรับปรุงระบบการประเมินพนักงาน 2. สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานภายในองค์กร 3. การแบ่งปันข้อมูลภายในองค์กรให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบรับรู้ 4. การให้รางวัลตอบแทน 5. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานกล้าทำหายกับสิ่งใหม่ ๆ 6. ลดการทำงาน แบบระเบียบปฏิบัติงานประจำ 7. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 8. การจัดปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานให้ เหมาะ (ธดา รัชกิจ, 2565)

การพัฒนาแรงจูงใจหมายถึงการพัฒนาให้ บุคลากรในองค์กร มีสมาธิในการทำงานและ ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าและพอใจในงานของตนเอง แม้วางานจะยากสามารถทำให้สำเร็จได้ ต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และคนในทีมมีความสามัคคี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วมา สังเคราะห์ บูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yamane, T. (1973) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจวรรณกรรมซึ่งเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นว่าในการวัดประสิทธิผลในเชิงทฤษฎีวัดกันอย่างไร มีมิติการวัดอย่างไร โดยเฉพาะในแต่ละตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทที่บททวนวรรณกรรมไว้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดคำนิยาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งการนิยามที่ใช้ในการนิยามโน้ต (Conceptual definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) จากนั้น จึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปรกำหนดตัวชี้วัดโดยให้ความสำคัญ กับความตรงเชิงเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการให้ได้มากที่สุด ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table specification) ขึ้นเพื่อกำหนด เนื้อหาข้อความ (item) ตัวชี้วัดและระดับการวัดในแต่ละตัวแปรจากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อความแต่ละข้อความจากตารางกำหนดดัชนีตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาข้อคำถาม กับเนื้อหาข้อความในตารางกำหนดดัชนี ตัวแปร (Table of Specification) และคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมในแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วว่ามีตรงกัน จากนั้นจึงนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการข้างต้นไปทดลองใช้กับข้าราชการ สำนักปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง

การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และพนักงาน สังกัดสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต โดยการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด/คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจ การปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ T test, ANOVA F ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ใช้สถิติ Pearson 'r' ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนา

แรงจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการถดถอยเชิงพหุ ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

### ผลการวิจัย

#### ผลการวิจัยการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมาก ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ข้าราชการ พนักงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 รองลงมาข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และน้อยที่สุดข้อที่ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.52 ตามลำดับ

#### ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมาก ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.96 รองลงมาข้อ 2. ข้าราชการ มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และน้อยที่สุดข้อที่ 18. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.40 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้านการจัดการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 พบว่าด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มนำพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการจัดการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2** การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกด้วยลักษณะประชากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบ พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จำแนกตามลักษณะประชากร มีความแตกต่างกัน ด้านชั้นยศ และอายุการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ

จัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร

**สมมติฐานที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ

ผลการทดสอบ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนัก ตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจสามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ไม่เกินร้อยละ 30

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ร้อยละ 41.0 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต เกินร้อยละ 30

รูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต จากผลการวิเคราะห์ สมการ ถดถอยเชิงพหุ

**ตารางที่ 1** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

Coefficients <sup>a</sup>

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
Constant	.817	.235		3.476	.000
X9=การโน้มนำ	.189	.049	.211	3.424	.000
X <sub>1</sub> = การปรับปรุงระบบการประเมิน	.198	.049	.245	4.065	.000
X <sub>2</sub> = การสร้างความสามัคคี	.186	.049	.230	3.519	.001
X <sub>7</sub> = การวางแผน	.194	.055	.221	3.519	.001

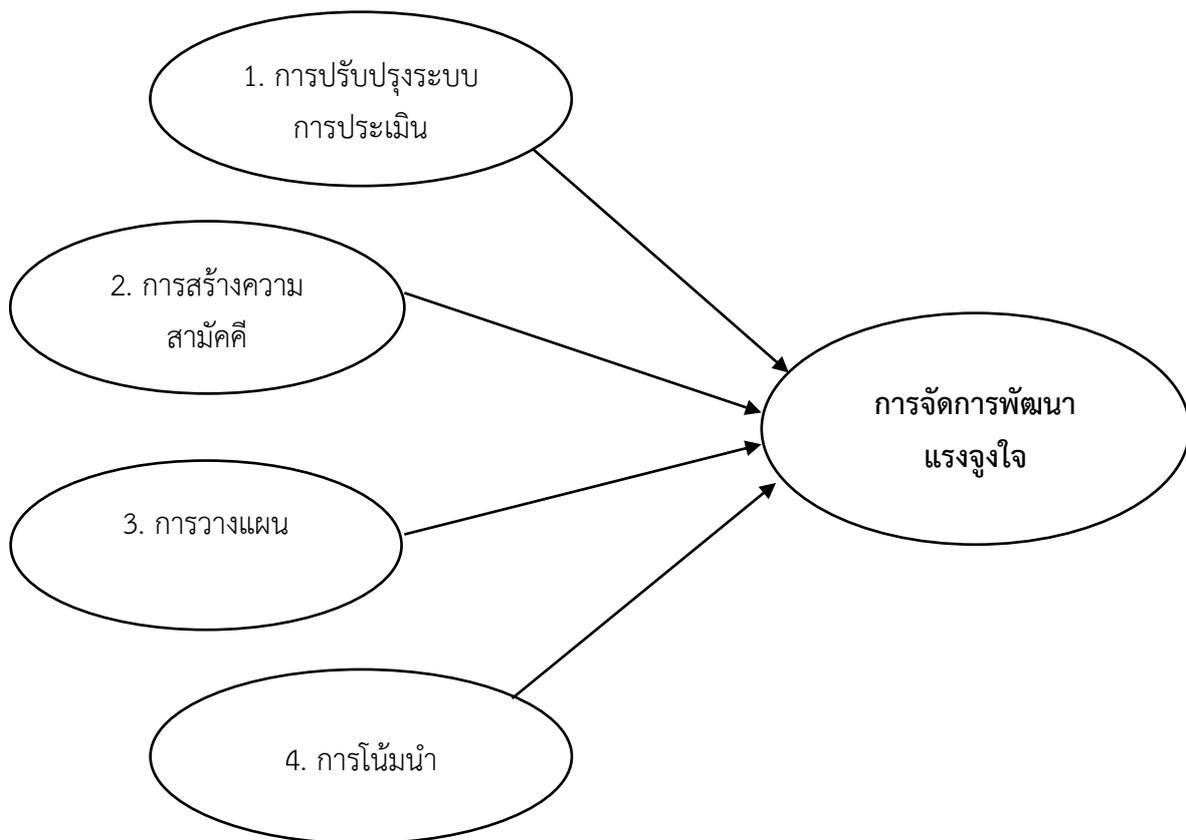
จากตารางที่ 1 พบว่า การโน้มนำ การปรับปรุงระบบการประเมิน การสร้างความสามัคคี การวางแผน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ

R = .650 และสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.422 หรือร้อยละ 42.20 ส่วนตัวแปรอิสระ 4 ตัว ประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการประเมิน ที่มีผลต่อการจัดการ มากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างความสามัคคี การวางแผน และการโน้มนำ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } Y = .817 + .245X_1 + .230X_2 + .221X_7 + .211X_9$$

สมการพยากรณ์  $\hat{Y} = .245$  การปรับปรุงระบบการประเมิน +  $.230$  การสร้างความสามัคคี +  $.221$  การวางแผน +  $.211$  การโน้มนำ

จากผลการวิเคราะห์ สมการ ถดถอยเชิงพหุ สามารถนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีเพศอายุรายได้แตกต่างกัน มีระดับ แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.59 สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ด้านการจัดการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงาน มอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน จัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การที่ข้าราชการ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งที่สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ควรรักษาระดับไว้ให้นานที่สุดและควรพัฒนาให้มีระดับเพิ่มมากขึ้น

1.2 การที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่งที่สมควรที่จะต้องแสวงหามาตรการที่จะเพิ่มแรงจูงใจให้มีการประหยัดการใช้ ทรัพยากรขององค์การให้มากขึ้น

1.3 สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม ควรเพิ่มแรงจูงใจ ทางการตอบแทนและรางวัลให้กับข้าราชการเพื่อรักษาและพัฒนาการให้บริการประชาชน

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องยึดมั่นกับการใช้ระบบดังกล่าวข้าราชการมีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการทำงานอยู่ในระดับมาก สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องยึดมั่นกับการจัดการปัจจัยด้านแรงจูงใจดังกล่าว ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นสิ่งที่สำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต ต้องแก้ไขโดยใช้หลักการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิจัยการรูปแบบการจัดการสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานของสำนักตรวจสอบป้องกันและปราบปราม กรมสรรพสามิต

2.2 วิจัยรูปแบบการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้มีการประหยัดการใช้ทรัพยากรขององค์การ

2.3 วิจัยและถอดบทเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

2.4 วิจัยและถอดบทเรียน การพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

2.5 วิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

### เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธดา รัชกิจ. (2562). สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation>.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด). (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Hanson, Mark E. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. (4<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard Business School.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางดิจิทัล  
ของบุคลากรกรมสรรพสามิต

Personal Development Enhancing Digital Transformation Disruption of  
the Excise Department Personnel

มนสิชา บุตรโพธิ์<sup>1</sup> และจิตติมา ไต้ล่ายอง<sup>2</sup>

Monsicha Butpho<sup>1</sup> and Thitima Holomyong<sup>2</sup>

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต<sup>2</sup>

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Student of Master of Public Administration<sup>1</sup> Lecturer<sup>2</sup>

College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: Suphatt.yy@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ราย ได้แก่ ข้าราชการ ส่วนกลางของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะเทคโนโลยีแตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิตพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

**คำสำคัญ:** การพัฒนาบุคลากร การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน กรมสรรพสามิต

### Abstract

This research aimed to 1) verified Personal development enhancing digital transformation disruption Excise Department. 2) compare personal development enhancing digital transformation disruption by respondents 'attitude via demographic factors. 3) explain correlation between critical success factors with Personal development enhancing digital transformation disruption. This was quantitative research; sample were 250 officers of Excise Department. Questionnaires were data collection tools. Analytical statistics were frequencies

percentages mean standard deviation t test ANOVA F and Pearson correlation. Major findings were; 1) Personal development enhancing digital transformation disruption were high level. 2) personal development enhancing digital transformation disruption by respondents 'attitude via demographic factors were statistical significant difference at .05 level. 3) correlation between critical success factors with personal development enhancing digital transformation disruption were statistical positive significant at .01 level.

**Keywords:** Personal Development, Transformation Disruption, Excise Department

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ต้องมีแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคส่วนของธุรกิจขององค์กร และของชุมชนแต่ละชุมชนเอง โดยภาครัฐต้องเน้นที่แผนพัฒนาคนของภาครัฐเป็นสำคัญ ตั้งแต่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้เน้นเรื่องการมีจริยธรรม คุณธรรม และการให้การสนับสนุนภาคเอกชนและชุมชนเป็นหลัก สร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในภาครัฐให้มีทุนสังคมมากๆ การสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าจะเกิดผลสำเร็จได้ภาคเอกชนต้องเป็นตัวขับเคลื่อน ภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน การนำนโยบายไปปฏิบัติยังเป็นปัญหาหนักเพราะเมื่อตัวแผนนโยบายเองมีปัญหาการนำไปปฏิบัติก็ยังมีปัญหา เพราะปฏิบัติกันไปตามละทิศละทาง เสียเงินงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ กิจกรรมที่ควรจะได้รับ การสนับสนุน ก็ไม่ได้ งบประมาณถูกใช้ไปกับกิจกรรมที่ง่าย ๆ เพื่อให้เกิดผลงานว่าได้ทำแต่ไม่ได้คำนึงถึงผลของความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง จึงทำให้คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (ภัทร พจน์พานิช, 2561) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ในงานของตนเอง การทำงานขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานร่วมกันการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร ความขัดแย้งในการทำงาน ความคิดเห็นที่ต่างกัน ดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรก็คือ สมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่างๆจึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ความสามารถและทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ (ธีระพล เจริญสุข, 2564)

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและ

พัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2562; ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ, 2564)

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ดังนั้น กรมสรรพสามิตจึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและเป็นคนที่มีความสุข ภายใต้วัฒนธรรมของการทำงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส รับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความพึงพอใจ ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้สมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัล ในการตอบสนองความต้องการของกรมสรรพสามิตเพื่อเป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบงานมีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะถูกนำมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์การภาครัฐ และองค์การเอกชน เนื่องจากการแข่งขันในองค์การยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงจากการแข่งขันด้านเงินทุนซึ่งแสวงหาได้ง่ายจากหลายวิธีการและแหล่งที่มา มาเป็นการแข่งขันที่ “คน” หรือพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างโอกาสและความสำเร็จให้กับองค์กร จึงพัฒนาแนวคิดการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวสมรรถนะ (Competency – Based Human Resource Management) โดยนักวิชาการ Boyatzis, R. (1982) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเบื้องต้นที่อยู่ภายในบุคคล หมายรวมถึง แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะ (Trait) ทักษะ (Skill) มโนทัศน์ต่อตนเอง (Self – Image) บทบาททางสังคม (Social Role) และความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

## ประเภทของสมรรถนะ

McClelland, D. C. (1953) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท เมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สมรรถนะ 2 ประเภทนี้ ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ความรู้หรือทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้แยกผู้ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีแต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี เมื่อพิจารณาตามมุมมองสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ K-S-A

K: ความรู้ Knowledge หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้

S: ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่ต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะด้านการบริหาร/จัดการ (Management Skills) หมายถึงทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 2. ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานในแต่ละกลุ่มงานจะแตกต่างกัน

A: คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมา ตามแบบจำลองภูเขาน้ำแข็งของ McClelland, D. C. (1953) คุณลักษณะบุคคลออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 2. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 3. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้รายละเอียดของสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ ในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

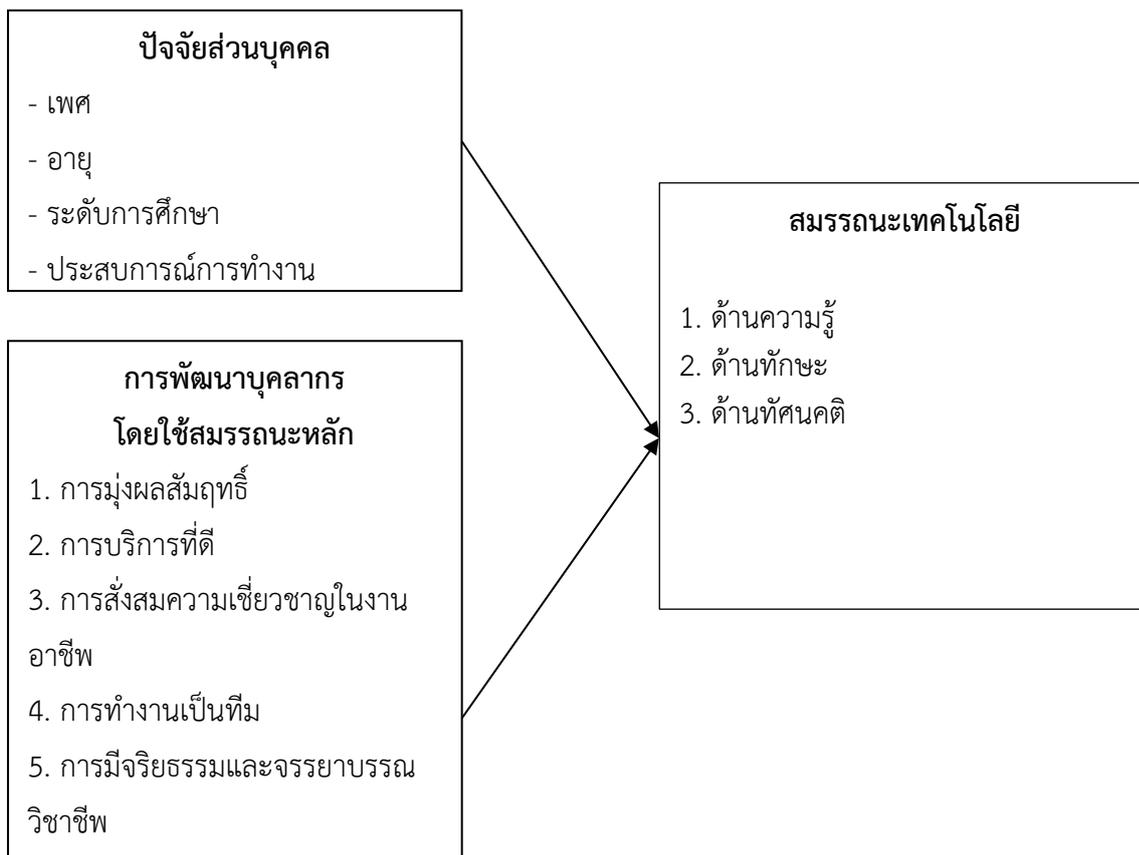
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึงความสนใจใฝ่รู้สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึงการดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางดิจิทัลของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้บูรณาการแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และศึกษาแนวคิดของ McClelland, D. C. (1953) เกี่ยวกับรูปแบบของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**ระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานกรมสรรพสามิต เฉพาะส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) รวมทั้งสิ้น 665 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานกรมสรรพสามิต เฉพาะส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 250 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากกลุ่มประชากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane, T. (1973) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 665 คน เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (e) 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 โดยมีวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

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

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

แทนค่า ขนาดของประชากรที่ศึกษามีจำนวน 665 คน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{665}{1+665(0.05)^2}$$

$$n = \frac{665}{1+1.663}$$

$$n = \frac{665}{2.663}$$

$$n = 249.72$$

ดังนั้น เพื่อให้ได้ตัวเลขเป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง จำนวน 250 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต ตามแนวคิด การพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) (สำนักงาน ก.พ., 2553) ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. การทำงานเป็นทีม จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต ตามแนวคิดของ McClelland, D. C. (1953) ประกอบด้วย 1. ความรู้ 2. ทักษะ และ 3. คุณลักษณะ (ทัศนคติ) จำนวน 9 ข้อ

โดยที่แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1961) และได้

กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวก ซึ่งคะแนนแต่ละข้อ แบ่งได้ตามตารางดังนี้

**ตารางที่ 1** การแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็น

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

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่าง (ชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2534, หน้า 30) โดยใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

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

จากค่าคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977 อ้างถึงใน พัทธรินทร์ โตะบุรินทร์, 2548 หน้า 108) ได้ดังตาราง ต่อไปนี้

**ตารางที่ 2** การแบ่งเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	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 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามด้วยโปรแกรมจัดทำแบบสอบถามสำเร็จรูป (Google Form) แล้วส่งให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามด้วยตนเองและติดตาม ทวงถาม จนได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 250 ชุด พร้อมตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 250 ชุด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงรหัสตัวเลข (Code) และสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อ

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมา อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ความเห็นของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10 , S.D. = 0.46) หากพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยมีความเห็นด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14 , S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ( $\bar{X}$  = 4.10 , S.D. = 0.48) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ ( $\bar{X}$  = 4.05 , S.D. = 0.52) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ระดับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรกรมสรรพสามิต แตกต่างกันมีสมรรถนะเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต

## การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางดิจิทัลของบุคลากรกรมสรรพสามิต ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษา บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด พบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านทักษะ รองลงมาคือ ด้านความรู้และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือ ด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลสมรรถนะเทคโนโลยี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรของกรมสรรพสามิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน สมรรถนะเทคโนโลยี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทุกด้านไม่ต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุระดับการศึกษาต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะเทคโนโลยี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรไม่ต่างกัน และงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะเทคโนโลยีของบุคลากรกรมสรรพสามิต ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.1 กรมสรรพสามิต ควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต

1.2 กรมสรรพสามิต ควรมีการส่งเสริมและพัฒนากรอบแนวคิดในการทำงานยุคดิจิทัล ที่ช่วยให้บุคลากรเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดัดแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต

1.3 กรมสรรพสามิต ควรมีการปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมไม่เลือกปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับบุคลากรกรมสรรพสามิต

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในทุกตำแหน่งงานของกรมสรรพสามิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ครบถ้วนทุกระดับตำแหน่งมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2564, 25 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ, หน้า 25.
- ภัทร พจน์พานิช. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).

อรจิรา รื่นเจริญ. (2563). *การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley Interscience.

McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.

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

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อำยอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สุเชาวน์ มีหนองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เขียวแสงรัตน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
ดร.เบญจพร พลธรรม	นักวิชาการอิสระ
ดร.ธนพันธุ์ พูลชอบ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.ชัชวาล แสงทองล้วน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

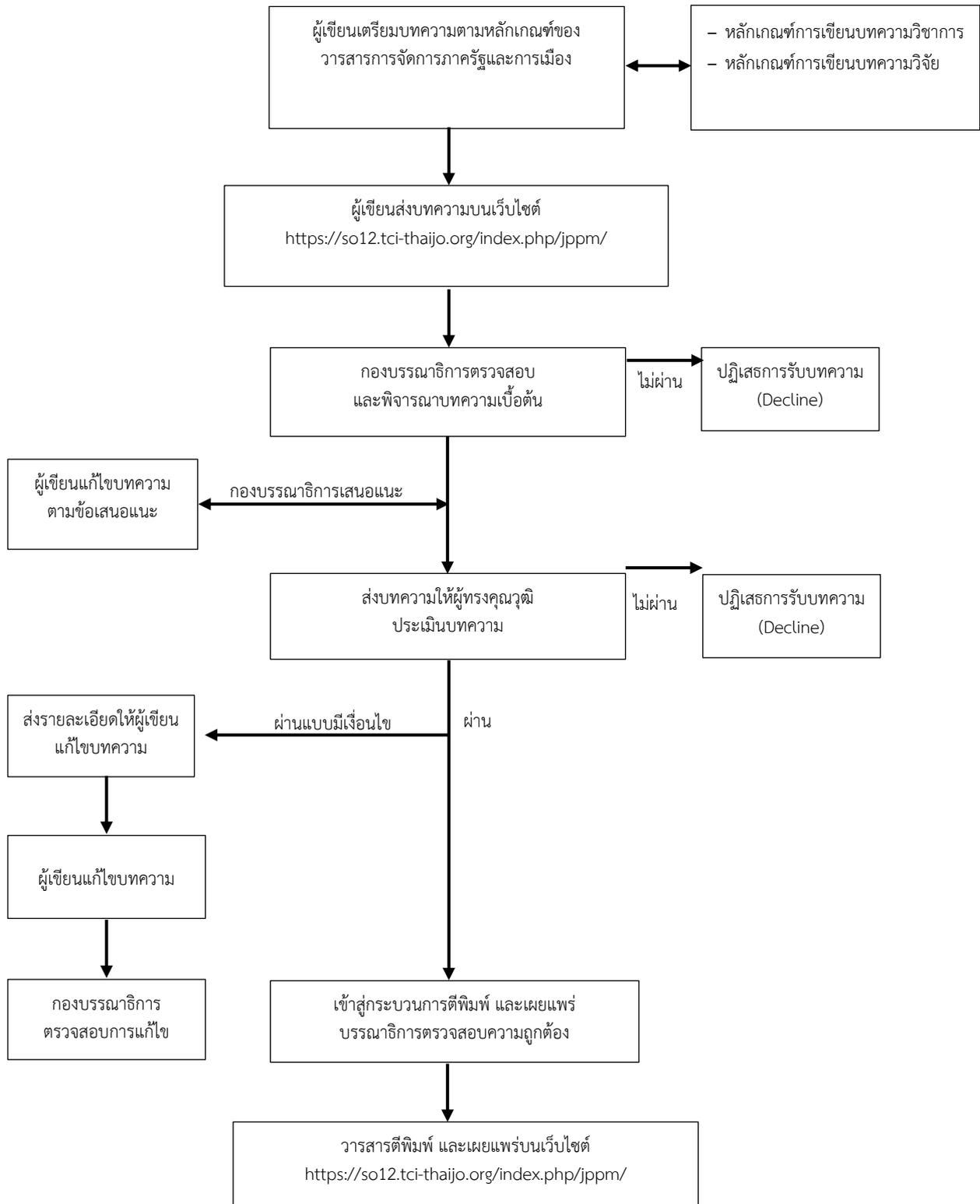
Journal of Public and Political Management

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 602 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรมการ

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 090-9625431

## ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง



## จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

### บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมืองอย่างเคร่งครัด
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 และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป 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 เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
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. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น 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 ต้องมีการดำเนินการอย่างไรโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

#### มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญ 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

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน , ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

**ข้อกำหนดในการส่งบทความ** จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

### การเตรียมต้นฉบับบทความ

- 1) **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว
- 2) **ตัวอักษร และขนาดอักษร** เนื้อหาใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตั้งค่าหน้ากระดาษโดย เว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ
- 3) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 4) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง
- 5) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล
- 6) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ
- 7) **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 ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (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 ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งทุกรายการ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด สุพัตรา ยอดสุรางค์ และวราภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนาจ บัญรัตนไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์ตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

### อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสามรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสามราย โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey, Drucker & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

## เอกสารอ้างอิง

### (1) หนังสือ

#### การอ้างอิงในเนื้อหา

(สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2556)

(Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D., 1982)

#### รายการอ้างอิง

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

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2556). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

## (2) บทความจากวารสาร

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี, 2560)

(Boonratmaitree, A., 2017)

### รายการอ้างอิง

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

อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี. (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(1), 169-174.

Boonratmaitree, A. (2017). Waste Management Policy of the State and Local Governments. *Journal of Southern Technology*, 10(1), 169-174.

## (3) วิทยานิพนธ์

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(เบญจ พงษ์ธรรม, 2553)

(Zamperlin, F. U., 2012)

### รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อวิทยานิพนธ์./ (ระดับคุณวุฒิ วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์/ หรือการค้นคว้าแบบอิสระ)./ ชื่อมหาวิทยาลัย.

เบญจ พงษ์ธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีนิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Zamperlin, F. U. (2012). *The role of servant leadership in middle school culture*. (Doctoral Dissertation). New York: Fordham University.

## (4) รายงานการวิจัย

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์, 2563)

### รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)./ สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลหนองกุ้งสวรรค์ อำเภอโพธาราม จังหวัดมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

## (5) ข้อมูลจากเว็บไซต์

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(กรุงเทพธุรกิจ, 2560)

(Clark, D., 1999)

## รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ผู้แต่ง./(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL).

กรุงเทพมหานคร. (2560). *ธนาคารโลกชี้ 'สลัม' เอเชียแปซิฟิกใหญ่สุดในโลก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/775554>.

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

## (6) ราชกิจจานุเบกษา

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

### รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อพระราชบัญญัติ./(ปีที่พิมพ์,/วันที่/เดือน). *ราชกิจจานุเบกษา*./เล่ม/.../ตอนที่/...,หน้า....

พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 2-16.

## (7) เอกสารการประชุมทางวิชาการ

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(ศุลยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี, 2566)

### การอ้างอิงครั้งที่ 1

(ศุลยา ศรีโยม และคณะ, 2566)

### การอ้างอิงครั้งที่ 2 เป็นต้นไป

### รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ใน หรือ in ชื่อบรรณานุกรม, ชื่อการประชุม (หน้า หรือ p หรือ pp.)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.

ศุลยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี. (2566). การจัดการขยะชุมชนในพื้นที่บ้านด่าน หมู่ที่ 4 ต.เกาะแก้ว อ.เมือง จ.สงขลา. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14* (หน้า 1058-1073). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

## (8) สารานุกรม

### การอ้างอิงในเนื้อหา

(คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558)

### รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ใน *ชื่อสารานุกรม* (เล่มที่, หน้า)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558). การเมืองไทยในบริบทความเชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่น. ใน *สารานุกรมเมืองไทยสำหรับเยาวชน* (เล่มที่ 3, หน้า 11-16). กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน.

### การส่งบทความ

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

## แนวทางการเขียนบทความวิชาการ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) เนื้อหา
- (9) บทสรุป
- (10) การอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์  
วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK  
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน<sup>1</sup>, ผู้เขียน<sup>2</sup> และ ผู้เขียน<sup>3</sup>

Author<sup>1</sup>, Author<sup>2</sup> and Author<sup>3</sup>

สังกัด<sup>1</sup> สังกัด<sup>2</sup> สังกัด<sup>3</sup> (คณะ...มหาวิทยาลัย)

Affiliation<sup>1</sup> Affiliation<sup>2</sup> Affiliation<sup>3</sup> (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

**บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 16 Point Bold**

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....  
.....  
.....  
.....

**คำสำคัญ :** .....; .....; .....

16 Point Bold

16 Point

**Abstract → 16 Point Bold**

The purpose of this article is to present.....

16 Point

**Keywords:** .....; .....; .....

16 Point Bold

16 Point

**บทนำ** → 16 Point Bold

16 Point

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

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

**เนื้อหา**

16 Point

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**องค์ความรู้จากการศึกษา** → 16 Point Bold

16 Point

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

.....

.....

**สรุป** } 16 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ .....

.....

.....

## เอกสารอ้างอิง

### ตัวอย่าง

} 16 Point Bold

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178.
- สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3<sup>rd</sup> 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). Bangkok: 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*. (7<sup>th</sup> 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). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) วัตถุประสงค์การวิจัย
- (9) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- (10) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- (11) กรอบแนวคิดการวิจัย
- (12) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- (13) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบ ตารางหรือแผนภูมิ
- (14) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- (15) ข้อเสนอแนะ
- (16) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK  
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย  
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน<sup>1</sup>, ผู้เขียน<sup>2</sup> และ ผู้เขียน<sup>3</sup>  
Author<sup>1</sup>, Author<sup>2</sup> and Author<sup>3</sup>

สังกัด<sup>1</sup> สังกัด<sup>2</sup> สังกัด<sup>3</sup> (คณะ...มหาวิทยาลัย)

Affiliation<sup>1</sup> Affiliation<sup>2</sup> Affiliation<sup>3</sup> (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ → 16 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 : .....

**Abstract** → 16 Point Bold

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

**บทนำ** } 16 Point Bold

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

16 Point

**วัตถุประสงค์การวิจัย** } 16 Point Bold

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา.....
3. เพื่อศึกษา.....

16 Point

**สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)** } 16 Point Bold

**การทบทวนวรรณกรรม**

16 Point Bold

16 Point

เขียนบรรยายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของ ความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบ ความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1. ....
2. ....

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการ วิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

16 Point Bold

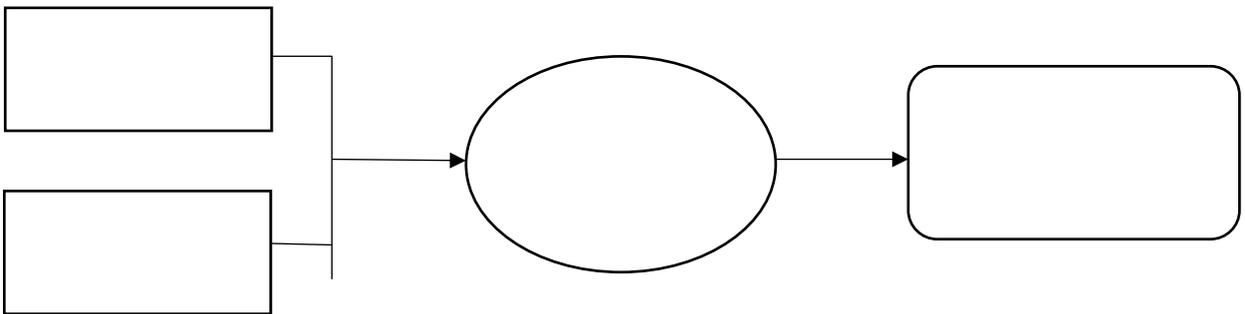
16 Point

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ..... ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย ..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**ระเบียบวิธีวิจัย**

16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....



**ข้อเสนอแนะ**

16 Point Bold

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 ..... สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ .....

**เอกสารอ้างอิง**

16 Point Bold

**ตัวอย่าง**

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรี  
โปรดักท์.

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

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษา  
และการวิจัย, 3(3), หน้า 171-178.

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียน  
อาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุชนิพนธ์ครุศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต). 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.

16 Point

## ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jppm/>

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

ติดต่อสอบถามได้ที่ : 090-962-5431 (ดร.สุพัตรา ยอดสุรงค์)