



ISSN : 2985-0398 (PRINT)
ISSN : 2985-0401 (ONLINE)



วารสาร สหวิทยาการรัฐศาสตร์

**JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY
POLITICAL SCIENCE**

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568

Vol.3 No.1 January - April 2025



ชมรมการบริหารสาธารณะ
Public Administrators Club





วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์
จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อ
วัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์
Journal of Interdisciplinary Political Science

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ สหวิทยาการด้านการจัดการภาครัฐ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ภาษาอังกฤษ: Journal of Interdisciplinary Political Science

Website: <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จะตีพิมพ์บทความในด้านการจัดการภาครัฐ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง การจัดการท้องถิ่น และสังคมศาสตร์

กำหนดพิมพ์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

เจ้าของ

ชมรมการบริหารสาธารณะ

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ศรีเอชั่น

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

บรรณาธิการบริหาร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์โมตรี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

นักวิจัยอิสระ

รศ.ดร. วิจิตรา ศรีสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจหมบึง

ผศ.ดร. สมภาพ ระวังบุทกซ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.นพพล อัครชาติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ดร.เบญจ ปรพพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

Email: journalips01@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ (Journal of Interdisciplinary Political Science) จัดทำขึ้นโดยชมรมการบริหารสาธารณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา ในมิติทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นโยบายสาธารณะ สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบันวารสารกำลังพัฒนาเพื่อเข้าสู่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของกองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

โดยทางวารสารขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจส่งบทความลงพิมพ์ในวารสารนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้นสุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขออภัยไว้ด้วยความยินดียิ่ง

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

อ. ทช

ดร.อำนวย บุญรัตน์ไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 1

Quality of Working Life of Personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office

ดิศพงศ์ ประมงวัฒนา

Diesaphong Pramongwattana

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ 13

อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Public Participation in the Development Plan of Rai Mai Subdistrict Municipality,

Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province

วิลันดา พรหมแก้ว

Wilunda Promgaew

การจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด 26

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Risk Management for Local Administrative Organizations in Sam Roi Yot District,

Prachuap Khiri Khan Province

ณัฐนิชา เทียงไธสง

Nutnicha Thientaisong

การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล 38

Quality Management of Civil Servants' Performance in the Correctional Department

in the Digital Era

ภาวิษฐ์ หวังประดิษฐ์

PawitWangpradit

การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการ 49

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

Managerial Performance Development of Official Attached to Chumphon Province

Administration Organization

สุปราณี ยาลเลิศ

Supranee Yalerd

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Quality of Working Life of Personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office

ดิศพงษ์ ประมงวัฒนา

Diesaphong Pramongwattana

นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกรม

Operational Penologist, Assistant Inspector-General of the Department

E-mail: diesaphong.pra@rmutr.ac.th

Received 03-03-2025; Revised 29-04-2025; Accepted 30-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อพรรณนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อระบุปัญหาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน ได้แก่ บุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่แก่นสาระ ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง (จ) ด้านการบูรณาการทางสังคม (ฉ) ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน (ช) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ซ) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (2) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านการบูรณาการทางสังคม (จ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (3) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านการบูรณาการทางสังคม และ (จ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

This research has three objectives: (1) to describe the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office; (2) to identify problems affecting the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office; and (3) to propose guidelines for developing the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office. This research is a qualitative research. Data collected from in-depth interviews, using participatory and non-participatory observation. Sample group: 12 key informants, including executives and operational personnel. Data were analyzed using the core analysis process. The research results found that (1) Quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Growth and stability (e) Social integration (f) Basic rights (g) Work-life balance (h) Social responsibility (2) Problems related to quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Social integration (e) Work-life balance (3) Guidelines for developing quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Social integration (e) Work-life balance

Keywords: Quality of working life, guidelines for developing quality of life, Prachuap Khiri Khan provincial cultural office

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, ม.ป.ป.)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) มีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์การต่างๆ องค์การเพราะเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ ในปัจจุบันระบบ

โลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นระบบที่ท้าทาย และนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนผู้บริหาร ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานโดยเน้นไปริงานในเชิงกลยุทธ์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการวางกลยุทธ์เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการคน เพราะการสร้างหรือพัฒนาคนขององค์กรเปรียบเสมือนการพัฒนาทุนที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่เรียกกันว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ซึ่งจะสามารถสร้างคุณค่า (Value Creation) สร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2560)

ในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการและบุคลากรของรัฐทุกคนเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ กลไกภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางของนโยบายในการบริหารประเทศ โดยการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2540 หน่วยงานราชการให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้รองรับภารกิจใหม่และสามารถให้บริการประชาชน ได้ และต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มูสต่อฟ้า หมดบินเฮด, 2565) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย Huse & Cumming (1985 อ้างถึงใน สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์, 2559) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ประการแรก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ประการที่สอง สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ประการที่สาม โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประการที่สี่ ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ประการที่ห้า การบูรณาการทางสังคม ประการที่หก ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประการที่เจ็ด สิทธิขั้นพื้นฐาน และประการสุดท้าย ความรับผิดชอบต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงานรวมทั้งงานบริการของหน่วยงานในสังกัด โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดผลสัมฤทธิ์อันพึงประสงค์ของการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล โดยให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัล จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์ รวมทั้งปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและ รักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

ซึ่งถือเป็นความท้าทายต่อการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้าง ดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ถูกกำหนดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 พบว่ามีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยนี้ คือ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย (1) ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรด้านการเจ้าหน้าที่ (2) การสูญเสียบุคลากร (3) ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างกำลังคนรุ่นใหม่กับกำลังคนรุ่นเก่า (กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะจัดทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ขึ้นมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อระบุปัญหาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

Walton (1974, อ้างถึงใน ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค, 2566) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้มีสุขภาพในการทำงานที่ดี สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสุขอนามัย

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความหลากหลาย และรวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่ามีความหมายและมีความสำคัญ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน การพัฒนาอาชีพ การศึกษา และการอบรม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง (growth and security) ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

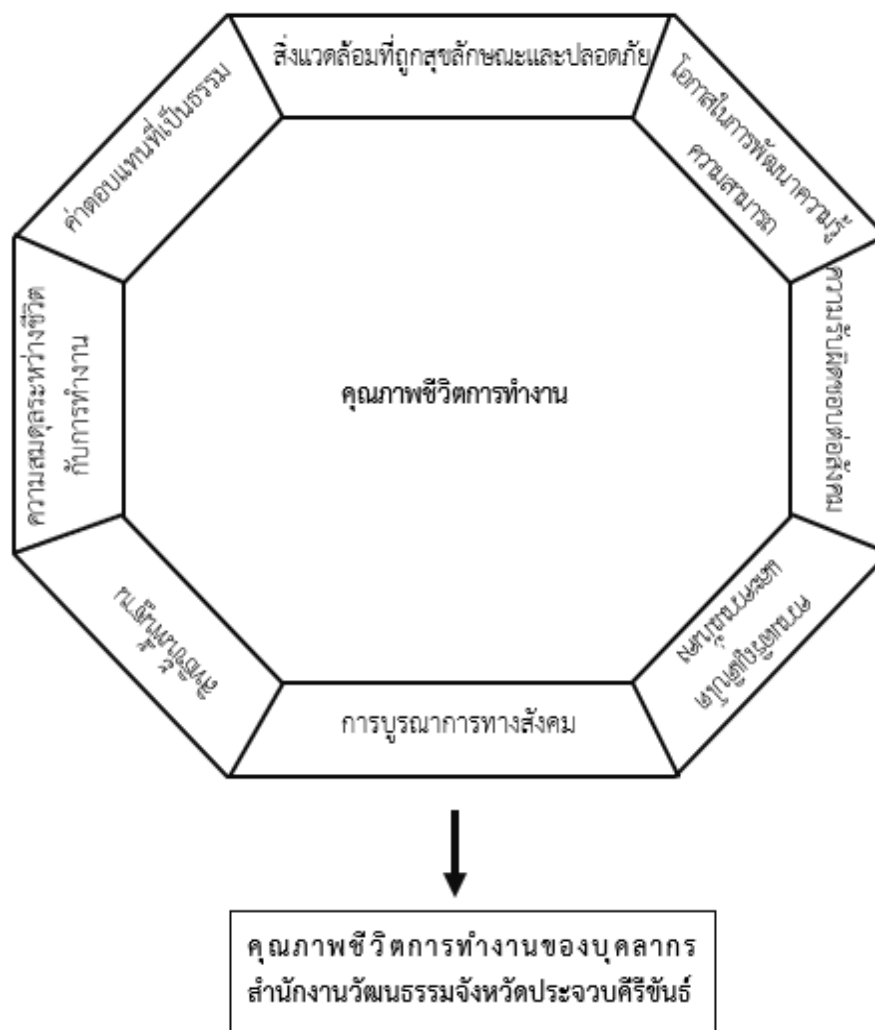
5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ มีความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. สิทธิขั้นพื้นฐาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สามารถแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล และวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิเสรีภาพความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกกดดันหรือมีความเครียดจากการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนและไม่ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการมีลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับ การจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์อย่าง

เป็นทางการ (Formal Interview) ใช้การพูดคุยในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ชักถามข้อมูลและความคิดเห็น ควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ในการศึกษาครั้งนี้คัดเลือกโดยใช้ เกณฑ์ คุณสมบัติของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2558) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรระดับบริหารบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 12 คน ร่วมกับการสังเกตการณ์ (Observation) ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เครื่องมือในการ วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ โดยดำเนินการตาม ขั้นตอนดังนี้

1. การอ่านข้อมูลซ้ำหลายรอบ (Repeated Reading) เพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์
2. การกำหนดหน่วยข้อมูล (Unit of Analysis) โดยการเลือกประเด็นที่มีความสำคัญหรือสะท้อน ถึงประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล
3. การจัดกลุ่มรหัสข้อมูล (Coding) แยกแยะข้อมูลออกเป็นประเด็นย่อยตามเนื้อหาที่คล้ายคลึง กัน
4. การสกัดธีมหลัก (Thematic Extraction) นำกลุ่มรหัสข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ เป็นธีมหรือประเด็นสำคัญ
5. การสรุปผลการวิเคราะห์ (Interpretation) โดยการตีความเชิงลึกเพื่อค้นหาความหมาย แก่น สาระ และข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
6. การตรวจสอบข้อมูล (Data Triangulation) ใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้

ผลการศึกษาวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับจ่ายตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด โดยได้รับ ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและมีความเหมาะสมตามคุณวุฒิและตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดย ค่าตอบแทนที่ได้รับสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการจะได้รับการจ่ายตรงจากกรมบัญชีกลาง ส่วนจ้างเหมาบริการหน่วยงานเป็นผู้เบิกโดยกระทรวงกำหนดให้เบิกจ่ายไม่เกินวันที่ 5 ของแต่ละเดือน นอกจากค่าตอบแทนเป็นรายเดือนแล้วบุคลากรยังได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ในวัน ราชการปกติ สำหรับวันหยุดราชการ ได้รับในอัตราชั่วโมงละ 60 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ สามารถเบิกได้ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

อย่างไรก็ตามมีบุคลากรบางส่วนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ยังมีค่าใช้จ่าย อื่น ๆ

เช่น ค่าเช่าบ้าน ซึ่งยังไม่สามารถใช้สิทธิเบิกได้เนื่องจากเริ่มทำงานที่สำนักงานนี้เป็นครั้งแรก ซึ่งตามระเบียบของทางราชการยังไม่สามารถเบิกได้ หรือค่าตอบแทนเพียงพอดำรงชีพยังไม่สามารถเหลือเก็บออมได้ อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละบุคคลและการมีวินัยในการใช้จ่าย 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่ดี สถานที่ทำงานมีพนักงานทำความสะอาดอยู่เสมอ มีความปลอดภัยโดยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 2 คน ดูแลความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง อย่างไรก็ตามยังมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความคิดเห็นว่า เครื่องอำนวยความสะดวกบางอย่างในสำนักงานชำรุด หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงานล้าสมัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถจากทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถภายในหน่วยงานกำหนดให้มีการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ (e-Learning) การอบรมผ่านระบบออนไลน์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานที่จริง โดยมีการกำหนดให้หัวข้อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามวงรอบการประเมิน โดยหน่วยงานกำหนด 1 หัวข้อสำหรับหัวข้ออื่นเลือกศึกษาตามความสนใจ การอบรมจากภายนอกหน่วยงานสำนักงานประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม โดยมีการจัดอบรม ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และการอบรมในสถานที่จริง อย่างไรก็ตามสำหรับแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่มีกำหนดแผนการอบรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และการอบรมในสถานที่จริงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติและพัฒนาความรู้ได้มากกว่าการอบรมออนไลน์ เนื่องจากการอบรมรูปแบบออนไลน์ในบางครั้งจะมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วนทำให้ไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ 4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ข้าราชการมีความเจริญเติบโตและความมั่นคงตามสายงานเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ข้าราชการระดับปฏิบัติการ หากมีคุณสมบัติปริญญาดริ สามารถทำผลงานเลื่อนระดับได้เมื่อรับราชการครบ 6 ปี ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติปริญญาโท สามารถทำผลงานเลื่อนระดับเป็นชำนาญการได้เมื่อรับราชการครบ 4 ปี ความก้าวหน้าในสายงานระดับชำนาญการเพื่อเจริญเติบโตในระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำเนินการสอบแข่งขันกับบุคลากรภายใน และสามารถสอบเลื่อนระดับไปได้จนถึงระดับผู้บริหาร สำหรับการประเมินผลงานประจำปีข้าราชการจะมีตัวชี้วัดรายบุคคลซึ่งเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ตำแหน่งพนักงานราชการ หากจะสามารถเจริญเติบโตขึ้นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการประเมินผลงานประจำปี มีการประเมินเพื่อต่อสัญญาทุก 4 ปี ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ สามารถเจริญเติบโตได้หน่วยงานเปิดโอกาสในการไปสอบบรรจุ มีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างถ้าหากไม่กระทำความผิดต่อสัญญาทุกปี 5) การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี มีความราบรื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานอบอุ่น ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งพรรคพวกกันในสำนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้การบูรณาการทางสังคมระหว่างหน่วยงานยังมีการให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ

6) สิทธิขั้นพื้นฐาน บุคลากรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย และได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเครียดและความเหนื่อยจากการทำงานบ้าง หน่วยงานมีการมอบหมายงานในวันหยุดราชการ และยังสามารถบริหารจัดการเวลาให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ อย่างไรก็ตามมีบุคลากรบางส่วนไม่สามารถบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตในด้านการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับที่สูงมาก งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีเกียรติ สร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้รับการตอบรับที่ดี และเป็นงานที่สร้างค่านิยมให้กับคนในสังคมได้ จึงเป็นการทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมาก

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเมื่อขึ้นค่าตอบแทนแล้ว มีระยะเวลาในการตกเบิกนาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้ออำนวย และยังไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร เนื่องจากเครื่องใช้ในสำนักงานชำรุดหรือล้าสมัย และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยยังมีข้อบกพร่องบางส่วน 3) ด้านโอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถมีปัญหาเกี่ยวกับหัวข้อ รูปแบบ ระยะเวลา และแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง บุคลากรมีความพึงพอใจแนวทางในการรับราชการ บุคลากรสามารถเจริญเติบโตตามสายงานได้ สำหรับพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ หากจะเจริญเติบโตต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการให้ได้ 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม การบูรณาการทางสังคมมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและการทำงานที่ไม่เป็นระบบ 6) ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีความยุติธรรม เคารพในสิทธิและมีความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายอย่างเหมาะสม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีปัญหาในด้านการทำงานในวันหยุดราชการ บุคลากรไม่สามารถจัดการความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานกับเวลาที่มีให้กับครอบครัวได้ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับความเห็นเชิงบวกไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติ สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ได้รับการตอบรับที่ดี และเป็นงานที่สร้างค่านิยมให้กับคนในสังคมได้ จึงเป็นการทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมาก รวมถึงมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา การเป็นพิธีกรให้กิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัด และการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รัฐบาลควรเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ควรมี

มาตรการในการลดค่าครองชีพ สืบเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน และเห็นความสำคัญของข้าราชการชั้นผู้น้อยควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน หากได้รับแจ้งจากหน่วยงานว่าได้ปรับขึ้นเงินเดือนแล้วควรได้รับเงินเดือนอัตราใหม่ในเดือนถัดไป รัฐบาลควรปรับฐานเงินเดือน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย สำนักงานควรมีการวางแผนในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ของสำนักงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงจากส่วนกลางและสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมควรสนับสนุนงบประมาณในการเพิ่มประสิทธิภาพของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการแบ่งพื้นที่ในการเก็บสิ่งของของสำนักงานให้เป็นระเบียบ และเสนอแนวทางเกี่ยวกับมาตรการการรักษาความปลอดภัยว่า ประตูลำดับสำนักงานมี 2 ผังเสนอให้ปิดประตูรั้วสำนักงาน 1 ผัง เมื่อบุคลากรเข้าทำงานเรียบร้อยแล้ว 3) ด้านโอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถ ควรจัดให้มีการอบรมความรู้อย่างจริงจัง และควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมว่าต้องการอบรมในหัวข้อใด โดยแบ่งตามช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรม ควรปรับรูปแบบในการอบรมเป็นอบรมในสถานที่จริง และฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักงานควรเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณไปยังกระทรวงวัฒนธรรม และเลือกหัวข้อในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่บุคลากรอยากพัฒนา และควรมีการวางแผนในการอบรมและแจ้งแผนการอบรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า 4) ด้านการบูรณาการทางสังคมควรจัดให้มีการประชุมภายในสำนักงาน เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหาวิธีแนวทางในการทำงานร่วมกัน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมที่หลีกเลี่ยงวันหยุดราชการโดยใช้วิธีจัดในช่วงเย็นของวันราชการ เพื่อให้วันหยุดจะได้หยุดพักผ่อนหรือถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมในวันหยุดได้ควรมีค่าตอบแทนให้เหมาะสม เมื่อมีการทำงานวันหยุด ควรได้รับวันหยุดชดเชยหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมในการทำงานวันหยุด ควรมีการจัดเวรภายในกลุ่มงานและสลับเวรกันหรือให้หัวหน้ากลุ่มงานมอบหมายผู้อื่นไปแทน

จากการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร ทั้งในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับปัญหาค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน จึงควรกำหนดให้เป็นประเด็นเร่งด่วนอันดับแรกในการพัฒนา

รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ล้าสมัยและขาดความปลอดภัย" และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายใจและประสิทธิภาพโดยรวมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงกับข้อค้นพบในการวิจัยข้างต้นโดยข้อเสนอแนะในภาพรวมประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) รัฐบาลควรมีแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทนให้ข้าราชการบรรจุใหม่โดยเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอกับค่าครองชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือจัดให้มีสวัสดิการอย่างอื่น เช่น ค่าเช่าบ้าน หรือที่พักให้ข้าราชการบรรจุใหม่

2) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการวางแผนในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อจัดหาหรือซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้ทันสมัย

3) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการวางแผนการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อให้บุคลากรได้วางแผนในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยไม่กระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และควรปรับรูปแบบและวิธีในการการพัฒนาความรู้ความสามารถให้อบรมในสถานที่จริงมากขึ้น และให้บุคลากรในสังกัดได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับหัวข้อที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ ควรหาแนวทางในการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายเงินเดือนที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้รวดเร็วขึ้น

2) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรมีการวางแผนในการจัดหาและซ่อมบำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงาน ให้ทันสมัยและสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

3) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรกำหนดพื้นที่ในการเก็บสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนควรกำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้เข้มงวดมากขึ้น

4) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรวางแผนในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรภายในสำนักงาน ขอรับงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร และการอบรมควรให้บุคลากรภายในสำนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการหัวข้อที่จะใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการจัดการประชุมภายในสำนักงาน อาจจะเป็นการจัดประชุมรายเดือนหรือจัดประชุมรายกิจกรรมที่สำนักงานดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบการจัดกิจกรรม และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นหรือปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน และหาแนวทางในการแก้ไขป้องกันและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน

6) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรจัดงานกิจกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ได้ควรมีค่าตอบแทนหรือวันหยุดชดเชย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เท่านั้น ดังนั้น ใน การศึกษาค้นคว้าไปควรมีการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำ ผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาต่อยอดในด้านการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการจัดการในองค์กร ได้ ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเชิงลึกเพื่อค้นหาแนว ทางการปฏิบัติตนของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 136 ก. หน้า 4.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2566, 7 สิงหาคม). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569. กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน. https://policy.m-culture.go.th/th/db_49_policy_48/25138
- ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ก้นเอง ก่อสร้าง จำกัด. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- มุกตอพา หมดบินเฮด. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475>
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2558). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ). ม.ป.ท.
- สิรินันท์ ธาดาเกษมศักดิ์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/14386?attempt=2&locale-attribute=th>

สุรศักดิ์ชะมรัมย์. (มกราคม-มิถุนายน 2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญ
วิวัฒนาการและแนวโน้ม. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 2(2), 58.

**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

**Public Participation in the Development Plan of Rai Mai Subdistrict Municipality,
Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province**

วิลันดา พรหมแก้ว

Wilunda Promgaew

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

Operational Internal Auditor

E-mail: Wilunda.pro@rmutr.ac.th

Received 04-18-2025; Revised 29-04-2025; Accepted 30-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินผลประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (3) เพื่อพยากรณ์และนำเสนอแนวทางของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่และประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง และ (3) ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น, เทศบาลตำบลไร่ใหม่, การบริหารท้องถิ่น, การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

This research has three objectives: (1) to evaluate the effectiveness of public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province; (2) to explain the relationship between the effectiveness of public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province and the factors affecting public participation in the development plan; and (3) to forecast and propose guidelines for public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. This research is a quantitative research with 376 samples, consisting of people aged 18 and over living in Rai Mai Sub-district Municipality. A questionnaire was used to analyze the data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. The results of the research were (1) the effectiveness of public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province was at a high level. (2) Factors affecting public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality and the effectiveness of public participation in the development plan of Rai Mai Sub-district Municipality, Sam Roi Yot District Prachuap Khiri Khan Province has a high level of positive relationship and (3) the factor of public participation in making local development plans affects the effectiveness of public participation in making local development plans of Rai Mai Subdistrict Municipality, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province at a statistically significant level of .01.

Keywords: Local Development Plan Formulation, Rai Mai Subdistrict Municipality, Local Administration, Participatory Management

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นถือเป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับในนานาอารยประเทศจนมีความสำคัญและเป็นเรื่องที่สำคัญในการปกครองประเทศของโลกประชาธิปไตย ปัจจุบันประเทศไทยของเราได้ให้ความสนใจต่อหลักการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาประเทศในแต่ละด้าน ทั้งด้านการเมืองสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานภาครัฐภายใต้แนวคิดการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และแนวคิดตามหลักการธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยที่ภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ไปจนกระทั่งถึงร่วมตรวจสอบ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของ

หน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย (ธนิตกร ยืนยง, 2561) ดังนั้น การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญหรือคำนึงถึง คือ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่สะท้อนถึงบทบาทและอิทธิพลของประชาชน โดยยิ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงมากเท่าใด บทบาทของประชาชนและการอุทิศตัวของประชาชนในกิจกรรมที่เข้ามามีส่วนร่วมก็ยิ่งสูงมากขึ้นเท่านั้น และบทบาทภาครัฐก็จะน้อยลงตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560)

เทศบาลตำบลไร่ใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่โดยมีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลไร่ใหม่ โดยเสนอรูปแบบแผนงาน โครงการในช่วงระยะเวลา 5 ปี คือ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2566 – 2570 เพื่อแก้ไขสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลไร่ใหม่ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) ของเทศบาลตำบลไร่ใหม่ เป็นเครื่องมือช่วยให้ เทศบาลตำบลไร่ใหม่ สามารถดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลไร่ใหม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนเป็นข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ โดยทางเทศบาลตำบลไร่ใหม่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ ตลอดจนการบริหารงาน และการติดตามประเมินผลของผู้บริหารเทศบาลตำบลไร่ใหม่ สะดวกมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชน เศรษฐกิจ และสังคมของเทศบาลตำบลไร่ใหม่ดีขึ้นต่อไป (เทศบาลตำบลไร่ใหม่, 2566)

แต่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น วันทำงานไม่ตรงกัน เสียงประชาสัมพันธ์ไม่ค่อยได้ยินเสียง ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่น้อยประชาชนขาดความรู้และหน่วยงานล่าช้า ประชาชนมีอายุมากแล้วไม่สะดวกเข้าร่วมงานกับชุมชนบ่อย ประชาชนขาดความร่วมมือ ไม่มีความรู้เรื่องแผนการพัฒนา คนในชุมชนยังขาดการประสานงานให้มีส่วนร่วมกิจกรรม เป็นต้น (อริสรา หงษาชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อพยากรณ์และนำเสนอ แนวทางของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1979) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินสำหรับองค์การ โดยทั่วไปน่าจะแบ่งเป็นระยะ ๆ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์การ ได้แก่

1. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น ประกอบด้วย
 - 1.1) ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ
 - 1.2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ
 - 1.3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) วัดความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า
2. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง ประกอบด้วย
 - 2.1) การปรับตัว (Adaptiveness) วัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ
 - 2.2) การพัฒนา (Development) วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยายสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต
3. เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว โดยวัดเรื่องการอยู่รอด (Survival) วัดความสามารถในการอยู่รอดและการคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสมดุลที่เหมาะสม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Cohen & Uphoff (1977) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือกำหนดระบบของโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่

จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ยังแบ่งย่อยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1) การมีส่วนร่วมในขั้นต้น (Initial Decision) เป็นการค้นหาความต้องการที่แท้จริงซึ่งเป็นวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการ

1.2) การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ (Ongoing Decision) เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

1.3) การมีส่วนร่วมในขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการ (Operation Decision) เป็นการหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติการ ได้แก่ อาสาสมัคร ผู้ประสานงาน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันตามประเพณี เช่น กลุ่มสตรี หรือกลุ่มหนุ่มสาว เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการเป็นสมาชิกร่วมดำเนินการคัดเลือก ผู้นำ และการสร้างพลังอำนาจในองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานและเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏในขั้นตอนนี้ยังแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.1) การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource Contribution) ได้แก่ การมีส่วนร่วมสละแรงกาย การสละเงิน การให้วัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะช่วยให้ด้วยความเต็มใจ

2.2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Administration and Coordination) จะมีส่วนร่วมโดยวิธีการจ้างบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ การฝึกอบรม ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติในโครงการหรือการให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และเป็นผู้ประสานงานในโครงการด้วย

2.3) การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ มักพบว่ามีลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าปฏิบัติในโครงการมากที่สุด การมีส่วนร่วมโดยการบังคับให้ปฏิบัติจะต่างจากการให้ความร่วมมือ เพราะการบังคับให้ทำนั้น ผลประโยชน์ (Benefits) จะไม่ใช่เป็นสิ่งที่สำคัญแต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้นจะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกิดการมีส่วนร่วมด้วย

3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ยังแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

3.1) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ด้านทรัพย์สิน (Material Benefits) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต รายได้ หรือทรัพย์สิน

3.2) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา

3.3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ ความนับถือตนเอง พลังอำนาจทางการเมือง ความคุ้มค่าของผลประโยชน์

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

4.1) มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมิน การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ หมายถึง การที่ประชาชนกำหนดว่าจะประเมินอะไร เช่น ความพอใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและยุติธรรม

4.2) มีส่วนร่วมการกำหนดขั้นตอนในกระบวนการประเมินผลขั้นนี้ หมายถึง กำหนดว่าจะประเมินตัวบ่งชี้กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบหรือประเมินทุกขั้นตอนของกระบวนการ

4.3) มีส่วนร่วมในกระบวนการการบริหาร การติดตาม และประเมินผลขั้นตอนนี้ คือ การร่วมปฏิบัติการประเมินผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ผู้ที่ให้กำเนิดทฤษฎีนี้ก็คือ Louis A. Allen 1958 (Allen, 1958) Management and Organization ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ในยุคเริ่มแรกที่ยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน POLC เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผลจุดเด่นอย่างหนึ่งของ POLC ก็คือ การให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำซึ่งถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อดีของ POLC ก็คือการใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลดีต่อการประเมินผลที่ชัดเจนสามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี ในขณะที่ องค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนในยุคนี้ทุกภาคส่วนต่างก็หันมาใส่ใจในการจัดการบริหารองค์กรกันทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่มมีหลักการเป็นจริงเป็นจังมาเพียงร้อยกว่าปีก็ตาม แต่ก็มีทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเกิดขึ้นมากมาย หนึ่งในทฤษฎีที่น่าสนใจที่เราหยิบมานำเสนอในวันนี้ก็คือ POLC ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพและยังนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

1) P – Planning การวางแผน

การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2) Organizing การจัดการองค์การการจัดการองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์การยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

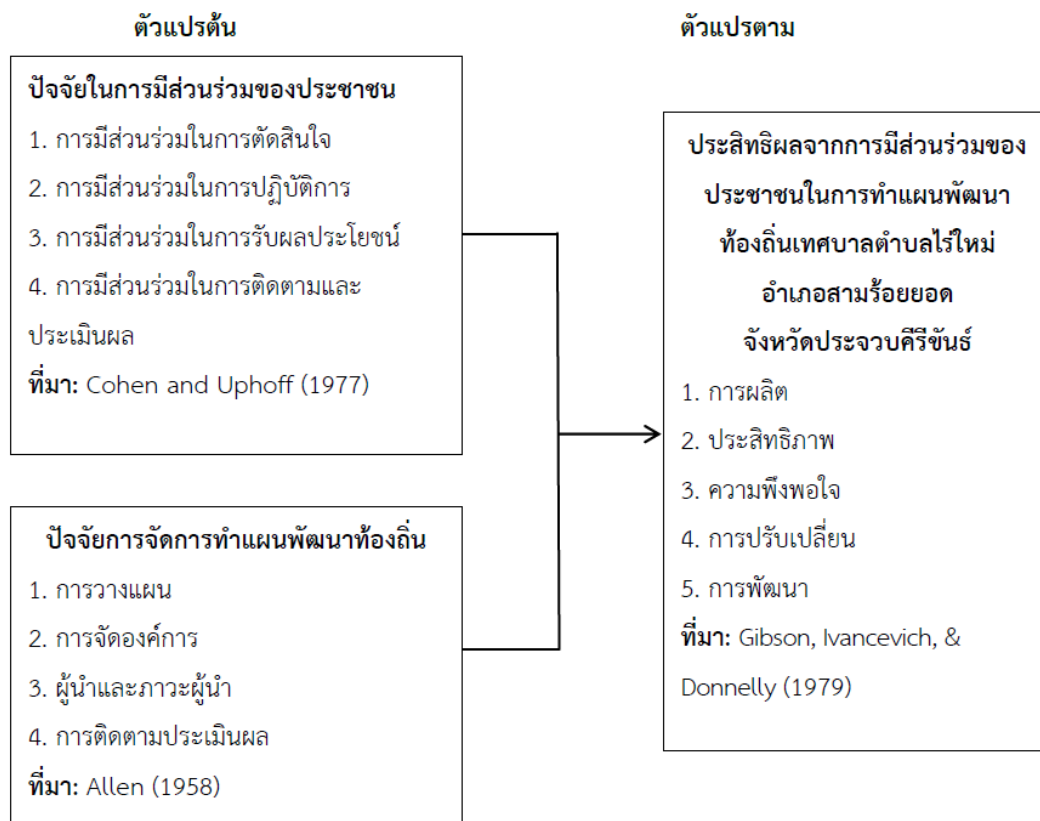
3) Leading ภาวะการเป็นผู้นำ

ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

4) C – Controlling การควบคุม

การควบคุม คือ การดูแลบุคคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่ย้ายอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 376 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทของประชากรที่ศึกษามากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่ย้ายอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 6,240 คน ประชากรกลุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สุ่มจากประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้จำนวน 376 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลประชาชนที่เป็นประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (e) 5%

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้ การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ ซึ่งได้จากทะเบียนราษฎรของสำนักงานเทศบาลตำบลไร่ใหม่ เพื่อให้แต่ละคนในประชากรมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) อาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยเป็นการสอบถามปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยเป็นการสอบถามปัจจัยการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามแนวคิดและทฤษฎีการจัดการของ Allen, L. A. (1958) ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) ผู้นำและภาวะผู้นำ 4) การติดตามประเมินผล จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยเป็นการสอบถามประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของ Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1979) ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับเปลี่ยน และ 5) การพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (≥ 0.50) และได้ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ [กรูณาระบุค่า เช่น 0.89] ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง ประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 42 – 49 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายได้ต่อเดือน 8,000 – 15,000 บาท และประกอบอาชีพ ค้าขาย

2. ประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการผลิต รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการปรับเปลี่ยน มี ด้านความพึงพอใจ มี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้ร้อยละ 72.0 และ ปัจจัยการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้ร้อยละ 91.3

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ แล้วได้ผลผลิตเป็นแผนพัฒนาที่มีความเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มความสามารถในการให้บริการประชาชน ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นที่แท้จริง และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนในด้านการมีสิ่งก่อสร้างสาธารณะที่ประจักษ์ มีความพอใจในการใช้เงินในกิจกรรมสาธารณะ พอใจในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการพอใจในคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการทำแผน การมีส่วนร่วมทำให้มีการปรับเปลี่ยนในแนวคิดการจัดการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนให้ประชาชนมีบทบาทมากกว่าเดิม ปรับเปลี่ยนให้ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ ปรับเปลี่ยนให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจหน้าที่พลเมือง ด้านการพัฒนา พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาลตำบลไร่ใหม่ พัฒนาการแสดงออกในสิทธิพลเมือง พัฒนาการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย พัฒนาการเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปรับเปลี่ยนของนักการเมืองท้องถิ่น สอดคล้องกับทฤษฎีของ กิบสัน และคณะ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1979) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินสำหรับองค์การโดยทั่วไปน่าจะแบ่งเป็นระยะ ๆ โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์การได้แก่ 1) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะสั้น ประกอบด้วย 1.1) ผลผลิต (Production) มุ่งวัดที่ผลผลิตเบื้องต้นขององค์การ 1.2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัดการใช้ทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์การ 1.3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) วัดความพึงพอใจของสมาชิกและลูกค้า 2) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะปานกลาง ประกอบด้วย 2.1) การปรับตัว (Adaptiveness) วัดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ 2.2) การพัฒนา (Development) วัดพันธะผูกพันขององค์การที่มีต่อการขยายสมรรถนะและศักยภาพสำหรับการเจริญเติบโต 3) เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะยาว โดยวัดเรื่องการอยู่รอด (Survival) วัดความสามารถในการอยู่รอดและการคงไว้ซึ่งวิธีการสร้างความสมดุลที่เหมาะสม

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นิตฐพร โพธิ์รักษา, ภมร ชันชะหัดต์ และ ธนิศร ยืนยง (2566) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถเรศน์ ปูระณะสุวรรณ และ วรสิทธิ์ เจริญพุด (2562) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารตำบลคลองเงิน อำเภอมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเงินอำเภอมืองสมุทรสงครามจังหวัดสมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล จากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติการ ในการรับผลประโยชน์ ในการติดตามและประเมินผล และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ และด้านการติดตามประเมินผล มากขึ้นจึงทำให้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถเรศน์ ปูระณะ สุวรรณ และวรสิทธิ์ เจริญพุด (2562) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารตำบลคลองเขิน อำเภอสองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

3. ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้ร้อยละ 72.0 และ ปัจจัยการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิผลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้ร้อยละ 91.3 ตามลำดับ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และปัจจัยการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ และด้านการติดตามประเมินผล ส่งผลให้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าไว้เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัย นิตรูพร โพธิ์รักษา และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักการมีส่วนร่วมการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การร่วมลงมือปฏิบัติในโครงการที่ได้คัดเลือกร่วมกัน พัฒนาพลัง และปฏิบัติการร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผู้บริหารท้องถิ่นควรกำหนดกล

ยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นย้ำการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ จะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการผลิต ควรมีการลงพื้นที่สอบถามสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาแผนท้องถิ่นได้ตรงตามความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ในทุกขั้นตอน เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่เป็นไปด้วยความโปร่งใส

3. ด้านความพึงพอใจ ควรมีการบรรจุประเด็นการพัฒนาสิ่งก่อสร้างสาธารณะในพื้นที่เทศบาลตำบลไร่ใหม่ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการพัฒนาสิ่งก่อสร้างสาธารณะในเขตเทศบาลตำบลไร่ใหม่ให้เป็นที่ยอมรับต่อสายตาประชาชน

4. ด้านการปรับเปลี่ยน ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่ใหม่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

5. ด้านการพัฒนา ควรมีการปรับเปลี่ยนให้ประชาชนมีบทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมากกว่าเดิม เป็นการปรับเปลี่ยนให้ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ ปรับเปลี่ยนให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจหน้าที่พลเมือง พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาลตำบลไร่ใหม่ พัฒนาการแสดงออกในสิทธิพลเมือง พัฒนาการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย พัฒนาการเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำ

แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ประสบผลสำเร็จและครอบคลุมในทุกด้าน เช่น ความรู้ความเข้าใจ ความผูกพันต่อชุมชน ผู้นำชุมชน การสื่อสาร วิถีชีวิตของประชาชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เทศบาลตำบลไร่ใหม่. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570)*. ประจวบคีรีขันธ์: เทศบาลตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

ธนิตกร ยืนยง. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(2), 119–135.

นิติฐพร โพธิ์รักษา, ภูมิร ชันชะหัดดี และ ธนิตกร ยืนยง. (กันยายน – ธันวาคม 2566). ประสิทธิภาพการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 17(3), 143–160.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2560). *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอมมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อรรถเรศน์ ปุระณะสุวรรณ และวรสิทธิ์ เจริญพุด. (กันยายน–ธันวาคม 2562). ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารตำบลคลองเขิน อำเภอสองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(3), 161–172.

อริสรา หงษาชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร. (มกราคม–เมษายน 2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารพัฒนาชุมชนเขตพื้นที่บ้านยกกระบัตร ตำบลท่าทราย อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม*, 10(1), 99–109.

Allen, L. A. (1958). *Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation : concept and measure for project design. implementation and evaluation*. New York: Cornell University.

Gibson, J. L., Ivancevich, M. J., & Donnelly, H. James. (1979). *Organizational : Behavior, Structure, Process* (3rd ed). Dallas; Texas : Business Publications, Inc.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis* (3rd ed). Singapore : Harper International Editor.

การจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Risk Management for Local Administrative Organizations
in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province

ณัฐนิชา เทียงไธสง

Nutnicha Thiengtaisong

บุคลากรกองคลัง เทศบาลตำบลหนองจอก

Personnel of the Finance Division, Nong Chok Subdistrict Municipality

E-mail: nutnicha.thi@rmutr.ac.th

Received 04-22-2025; Revised 29-04-2025; Accepted 30-04-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 205 คน โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: การจัดการความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed at (1) to evaluate the level of risk management effectiveness for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province; (2) to compare the effectiveness of risk management for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province; and (3) to test the relationship between participation and risk management effectiveness for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. The research was conducted by collecting data from 205 local government employees and contract employees of local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. The data were collected by using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The research results included (1) the level of risk management effectiveness for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province, which was at the highest level; and (2) a comparison of the effectiveness of risk management for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province, classified by personal factors. The results showed that the opinions of local administrative employees of local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province with different ages, education levels and working years have different opinions on the effectiveness of risk management for local administrative organizations. (3) The relationship between participation and the effectiveness of risk management for local administrative organizations in Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province was found to be positive at a fairly high level.

Keywords: Risk Management, Local Administrative Organization, Employee Participation

บทนำ

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561, 2561) หมวด 4 การบัญชี การรายงานและการ ตรวจสอบ มาตรา 79 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดซึ่งกระทรวงการคลังได้ประกาศหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 ณ วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562 โดยหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ 3 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐยกเว้นรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงตามที่กระทรวงการคลัง

กำหนดและสามารถนำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงอื่นมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

หน่วยงานของรัฐจึงมีหน้าที่ในการจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามมาตรา 79 ของพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานมีประสิทธิภาพรวมถึงยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของฝ่ายบริหารให้สามารถเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Informed Strategic Decision Making) เพื่อสนับสนุนการบริหารหน่วยงานของรัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 และกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร ขึ้น โดยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 ประยุกต์ตามแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของสากล และมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของระบบการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง อันจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐเรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร เป็นกรอบแนวทางที่ช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงไปปรับใช้เพื่อวางระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ละหน่วยงานอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดโครงสร้างและความสามารถในการรองรับความเสี่ยงของหน่วยงาน แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน เนื่องจากการควบคุมภายในถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร ดังนั้น หน่วยงานอาจดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยเชื่อมโยงการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงเข้าด้วยกัน

จากประเด็นดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานของรัฐพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 4 มีหน้าที่ในการจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล (Gibson, John, and James, 2006 อ้างถึงในบุญญนุช พรมาบุญธรรม, 2565) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ไว้ 4 ประเด็นคือ (1) ผลผลิต (Production) ผลผลิต เป็นความสามารถขององค์การในการผลิต ตามความต้องการที่มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสนองความต้องการของ ผู้ใช้บริการ (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการเน้นที่การประเมินในระยะสั้นของ ระบบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่าคุ้มทุน ประหยัดเวลา เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ (3) การปรับตัว (Adaptive) เป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก องค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากสภาพแวดล้อมภายนอกสภาพแวดล้อมภายในที่มากกระทบต่อ องค์การ และการปรับตัว เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (4) การพัฒนา (Development) องค์การที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผลจะต้องมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาให้ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อความอยู่รอดขององค์การเนื่องจาก องค์การจะต้องมีคู่แข่ง มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ องค์การจึงไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้ จะต้องพัฒนาตนเอง ให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ใน องค์การให้ เกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลต่อองค์การในระยะยาว

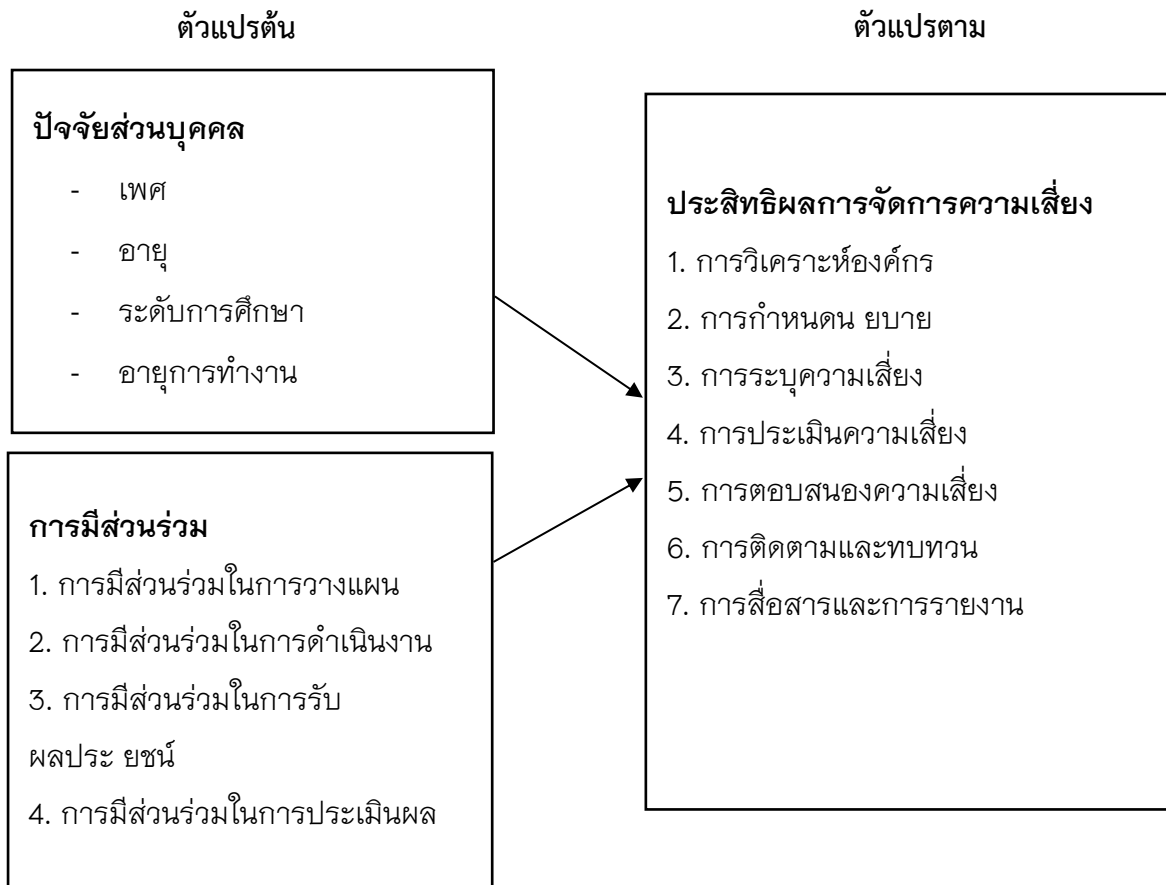
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff, 1980 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลายรวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีการใด (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ ในเชิงปริมาณ

และคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เขาใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว

3. แนวคิดการจัดการความเสี่ยงขององค์กร (กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง, 2564) ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือช่วยหน่วยงานในการกำหนดแผนระดับองค์กร และการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรและเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของหน่วยงาน กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงประกอบด้วย หลักการ 8 ประการ ดังนี้ (1) การบริหารจัดการความเสี่ยงต้องดำเนินการแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร (2) ความมุ่งมั่นของผู้กำกับดูแลหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหารระดับสูง (3) การสร้างและรักษาบุคลากรและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร (4) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (5) การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้เสีย (6) การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และการตัดสินใจ (7) การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ (8) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ของการบริหารจัดการความเสี่ยงซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร การกำหนดนโยบาย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงการตอบสนองความเสี่ยง การติดตามและทบทวน และการสื่อสารและการรายงาน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (อำเภอสามร้อยยอด, 2566) ท้องที่อำเภอสามร้อยยอดเดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอปราณบุรีและอำเภอกุยบุรี ทางราชการได้แบ่งพื้นที่ตำบลสามร้อยยอด ตำบลศิลาลอย และตำบลไร่เก่า จากอำเภอปราณบุรีมาตั้งเป็นกิ่งอำเภอสามร้อยยอด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 และมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนปีเดียวกัน มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็น อำเภอสามร้อยยอด ในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน ปีเดียวกัน ท้องที่อำเภอสามร้อยยอดประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไร่เก่า เทศบาลตำบลไร่ใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามร้อยยอด องค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายาและองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีขั้นตอนในการทำการศึกษา ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 420 คน (ข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 7 แห่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบดีค่าประชากรจากสูตร Taro Yamane (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงรหัสตัวเลขและสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์กร การกำหนดนโยบาย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง การติดตามและทบทวน และการสื่อสารและการรายงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยง โดยรวม

(N=205)

คิดเห็นประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ	ลำดับ
1. การวิเคราะห์องค์กร	4.25	0.58	มากที่สุด	6
2. การกำหนดนโยบาย	4.40	1.29	มากที่สุด	1
3. การระบุความเสี่ยง	4.30	0.49	มากที่สุด	4
4. การประเมินความเสี่ยง	4.36	0.53	มากที่สุด	2
5. การตอบสนองความเสี่ยง	4.13	0.58	มาก	7
6. การติดตามและทบทวน	4.27	0.53	มากที่สุด	5
7. การสื่อสารและการรายงาน	4.30	0.55	มากที่สุด	3
รวม	4.29	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยมีความคิดเห็นด้านการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.40$, S.D. = 1.29 รองลงมาคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง $\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53 ด้านการสื่อสารและการรายงาน $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55 ด้านการระบุความเสี่ยง $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49 ด้านการติดตามและทบทวน $\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53 ด้านการวิเคราะห์องค์กร $\bar{X} = 4.25$,

S.D. = 0.58 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การตอบสนองความเสี่ยง $\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.58

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จากผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมมีค่า sig. เกินกว่า 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวิเคราะห์องค์กร แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมมีค่า sig. ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมมีค่า sig. ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการตอบสนองความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมมีค่า sig. ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการประเมินความเสี่ยง และด้านการตอบสนองความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทดสอบความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม

(n = 205)

การมีส่วนร่วม	ประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยง		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	0.523	0.000**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.600	0.000**	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.722	0.000**	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.653	0.000**	ค่อนข้างสูง
รวม	0.737	0.000**	ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า การมีส่วนร่วม ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการสื่อสาร และการรายงานด้านการระบุความเสี่ยง ด้านการติดตามและทบทวน ด้านการวิเคราะห์องค์กร และด้านการตอบสนองความเสี่ยงตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายในการจัดการความเสี่ยงไว้มีความชัดเจน มีการจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายความเสี่ยงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการปฏิบัติงานด้านการทุจริต ด้านเทคโนโลยี ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรร่วมกับบุคลากรในองค์กร จึงทำให้นโยบายการจัดการความเสี่ยงมีความครบถ้วน ถูกต้องสำหรับด้านที่มีความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการตอบสนองความเสี่ยงทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ยอมรับความเสี่ยงที่หน่วยงานสามารถยอมรับได้ และไม่มีการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบ ไม่มีการกำหนดวิธีการดำเนินการที่ชัดเจนในกรณีเกิดความเสี่ยงขึ้น ไม่มีการจัดทำแผนฉุกเฉินทำให้บุคลากรไม่สามารถจัดการกับความเสี่ยงได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางของกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร ได้กำหนดกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงไว้ 7 กระบวนการ คือ 1. การ

วิเคราะห์องค์การ 2. การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยง 3. การระบุความเสี่ยง 4. การประเมินความเสี่ยง 5. การตอบสนองความเสี่ยง 6. การติดตามและทบทวน และ 7. การสื่อสารและการรายงาน

ผลการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน (1) พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศเป็นสำคัญ (2) พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดหรือวัดระดับประสิทธิภาพการจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะจากแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับองค์กร ของกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรศึกษา (1) กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือช่วยหน่วยงานในการกำหนดแผนระดับองค์กร และการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรและเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของหน่วยงาน (2) กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ของการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์การ การกำหนดนโยบาย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง การติดตามและทบทวน และการสื่อสารและการรายงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) หน่วยงานท้องถิ่นควรออก แผนนโยบายบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร อย่างเป็นทางการ เช่น มีระเบียบว่าด้วยการประเมินและตอบสนองความเสี่ยงในแต่ละปี

(2) เสนอให้มีการ บังคับการทำให้แผนบริหารความเสี่ยงประจำปี ในระดับเทศบาลหรือ อบต. พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อสภาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานมีประสิทธิภาพรวมถึงยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจ เพื่อสนับสนุนการบริหารหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง และควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปรับใช้ในการวางระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง. (2564). *แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ* เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- บุญญนุช พรมานุสรณ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา. พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 27 ก. หน้า 1.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559, 3 กุมภาพันธ์). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วม*. Media Learning of Public Administration. https://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html.
- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(27 ก), 1–10.

การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล
Quality Management of Civil Servants' Performance in the Correctional Department
in the Digital Era

ภาวิชัย หวังประดิษฐ์

PawitWangpradit

นักเทคนิคการปฏิบัติราชการ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

"Correctional Technical Officer, Prachuap Khiri Khan Provincial Prison

E-mail: pawit.wan@rmutr.ac.th

Received 04-22-2025; Revised 29-04-2025; Accepted 30-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบของการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมราชทัณฑ์จำนวน 278 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุผล การวิจัยพบว่า (1) ด้านการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล พบว่าอยู่ในระดับ มาก 4.04 (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (3) ด้านรูปแบบของการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการสามารถพยากรณ์ การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลได้ร้อยละ 73.4 โดยมีตัวแปรพยากรณ์คือ การวางแผนภาวะผู้นำ การจัดองค์การและทักษะทางดิจิทัล

คำสำคัญ: คุณภาพการปฏิบัติราชการ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ยุคดิจิทัล

Abstract

The purpose of this research were to (1) evaluate quality management of performance development approach to digital era; officer attached to Correction Department Ministry of Justice(2) explain correlation between critical success factors with quality management of performance

development approach to digital era. (3) forecast and present model of quality management of performance development approach to digital era; officer attached to Correction Department. This was quantitative approached; sample were 278 personnel attached to Correction Department Ministry of Justice. Analytical statistics were percentages standard deviation mean Pearson correlation Multiple regression. Major results were (1) quality management of performance development approach to digital era; officer attached to Correction Department was high level. (2) correlation between critical success factors with was quality management of performance development positive statistical correlation. (3) critical success factors could forecast quality management of performance development at 73.4 percent and critical factors were organization planning leading and digital literacy.

Keywords: Public Performance Quality, Correctional Officers, Digital Era

บทนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่” ขึ้น โดยแนวทางดังกล่าว เป็นแนวทางที่ทำให้ระบบราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ผสมผสาน (Hybrid) ทั้งการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการและการปฏิบัติงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ตั้ง เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีแนวทางการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันการณ์ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคตที่ยากต่อการคาดการณ์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ จะต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของภาครัฐและการให้บริการประชาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐมีความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กรมราชทัณฑ์ยังคงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งภารกิจด้านการควบคุมดูแลและการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับโครงการพระราชทาน รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และของกระทรวงยุติธรรมให้เกิดผลเป็นรูปธรรมดังเช่นที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา อธิบดีกรมราชทัณฑ์ได้ให้นโยบายภายใต้แนวคิด “Next Normal” ชีวิตวิถีถัดไป โดยกรมราชทัณฑ์จะเน้นหนักเป้าหมาย 5 ด้านสำคัญ “ลดความแออัดในเรือนจำ ป้องกันการกระทำผิดซ้ำ สร้างโอกาสกลับสู่สังคม พัฒนาลิทธิผู้ต้องขัง พัฒนาบุคลากร นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ แก้ไขปัญหาทุจริตในระบบราชทัณฑ์” ซึ่งในเป้าหมายด้านที่ 4 คือ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล กล่าวได้ว่ากรมราชทัณฑ์จะเข้าสู่การทำงานแบบยุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางกรม หรือเรือนจำทัณฑสถาน จะเน้นเทคโนโลยีและการสื่อสารสมัยใหม่มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการติดต่อที่รวดเร็วชัดเจนยิ่งขึ้น มีการจัดทำระบบปฏิบัติงานออนไลน์ในการจัดการงานการมอบหมายงานและการติดตามงาน รวมถึงการกักการ

ให้บริการหรืออำนวยความสะดวกประชาชน โดยเน้นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และ Zoom Meeting

อย่างไรก็ดีแม้ว่าเทคโนโลยีจะก้าวไกลไปเพียงใด หรือก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ทันสมัย สะดวกสบายเพียงไหน แต่หากไม่มีการบริการจัดการที่ดี (Good Governance) ในทุกระดับก็คงจะไม่มีคุณค่าที่สูงขึ้นเท่าใดนัก อธิบดีกรมราชทัณฑ์ได้ให้นโยบาย “รวมพลังขับเคลื่อน 8 มิติ ยกระดับสร้างความเปลี่ยนแปลง” ซึ่งมิติที่ 8 จะเน้นเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ จึงมีการใช้หลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการปฏิบัติงานไปด้วยโดยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

หากมีแนวทางในการจัดการคุณภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ย่อมจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่ราชการ เนื่องจากสามารถนำงบประมาณไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างตรงจุด ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและยังสามารถพัฒนาประเทศหรือหน่วยงานในด้านอื่นที่จำเป็นได้อีก จึงเป็นที่มาของการศึกษา ถึงการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบของการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการทำงานที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรวมถึงระบบ โครงสร้าง กระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อให้ภาคต่าง ๆ ของสังคมได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน นั้นได้รับรู้ถึงความยุติธรรม การรักษาสติประโยชน์ของส่วนรวมการเชื่อมั่นในความถูกต้อง เกิดความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมมากยิ่งขึ้น

ธรรมาภิบาลมีหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมหลักสำนึกรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ประชาชนได้รับการอา

หน่วยความสะดวและได้รับการตอบสนองความต้องการ และรวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องพึ่งการบริหาร ทั้งนี้ ในบรรดากิจกรรมของมนุษย์ ไม่มีสิ่งใดสำคัญไปกว่าการบริหาร เพราะงานด้านการบริหารจะเป็นงานที่สำคัญต่อการอำนวยความสะดวกให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าแต่ก่อน เราจะพบว่าองค์การเกิดขึ้นและมีอยู่ในสังคมมนุษย์ทุกแห่ง เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความพยายามของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นๆ รวมตัวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานซึ่งบุคคลคนเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยลำพัง และองค์การจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำหน้าที่บริหารในองค์การจึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารเป็นสิ่งควรค่าและเกี่ยวข้องกับองค์การเสมอ (มัทนา วิไลลักษณ์, 2560)

Allen (1958) ได้คิดค้นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ขึ้นมา ซึ่งมีชื่อว่าทฤษฎี POLC โดยมีหลักการง่ายๆ จำได้ไม่ยาก แต่ครอบคลุมการปฏิบัติการอย่างครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการทั้งในเรื่องขององค์การตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องไม่ลืมประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ 1.Planning คือ การวางแผน 2. Organizing คือ การจัดการองค์การ 3. Leading คือ การภาวะการณ์เป็นผู้นำ 4. Controlling คือ การควบคุม

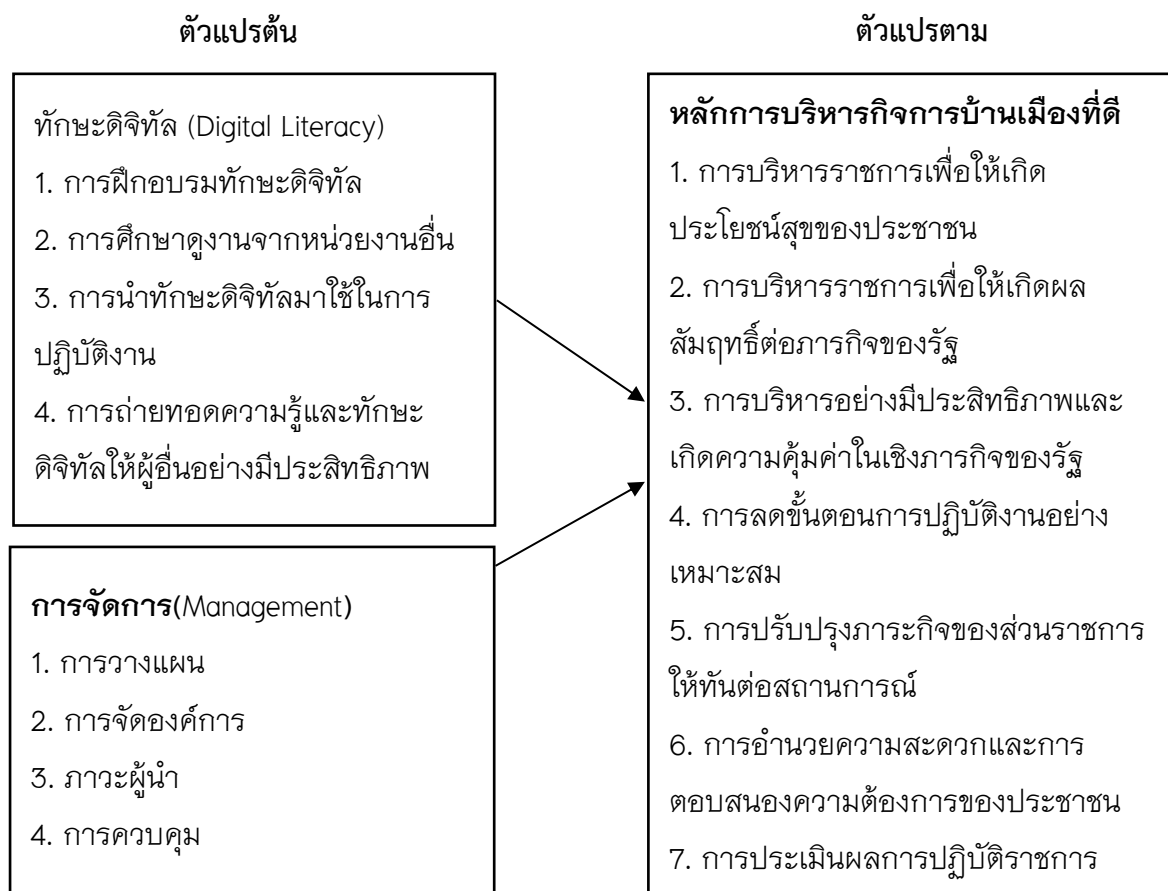
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล

ทักษะการรู้ดิจิทัล มีหลากหลายของประกอบด้วยกันซึ่งอาจขึ้นอยู่กับภูมิหลังของผู้คิดค้นที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของทักษะดิจิทัลและแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. การเข้าใจ (Understand) เป็นการช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์สื่อดิจิทัลที่ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหานั้นๆ และมีความรับผิดชอบต่อสิทธิความเป็นเจ้าของ 2. การเข้าถึง (Access) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การค้นหาข้อมูลผ่าน Search engine รู้จักช่องทางการค้นหา 3. การใช้ (Use) ความคล่องแคล่วและกระบวนการในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย 4. การสร้างสรรค์ (Create) ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือโดยคำนึงถึงจริยธรรมการปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ โดยมีแนวทางของการพัฒนาทักษะจาก Digital Literacy ให้เป็น Digital Fluency นั้นมีดังนี้คือ จัดอบรมแบบมืออาชีพ (Professional Development) ให้ Digital Badge กับพนักงานเพื่อเป็นสิทธิพิเศษบางอย่าง ซึ่งรางวัลนี้จะได้ก็ต่อเมื่อนำ

เทคโนโลยีไปต่อยอดใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานหัวหน้างานสามารถส่งงานแบบค่อย ๆ เปลี่ยนจากแบบออฟไลน์ไปเป็นแบบออนไลน์ทีละนิดทีละน้อยเพื่อสร้างความคุ้นเคย โดยเฉพาะในออฟฟิศที่เต็มไปด้วยผู้สูงอายุและไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีเท่าคนรุ่นใหม่จัดเตรียมพี่เลี้ยงเพื่อช่วยอธิบาย ถ่ายทอดความรู้ ให้เห็นภาพว่าวิธีทำงานเดิมที่มีอยู่สามารถเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีได้ในขั้นตอนไหนบ้าง การทำให้ดูเป็นตัวอย่างจะช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น และปรับตัวได้ดีกว่าเดิม (HREX.asia., 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำนวน 278 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การประเมินการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ ได้แก่ หลักธรรมาภิบาล การจัดการ และทักษะดิจิทัล

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าระดับ 5 (5-point Rating Scale) ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยเลย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถาม และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าระหว่าง 0.80–1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง (Try-out) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ระยะเวลาเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงเดือนมกราคม–มีนาคม พ.ศ. 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ

ผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล ด้านทักษะดิจิทัล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ด้านการถ่ายทอดความรู้และทักษะดิจิทัลให้ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 น้อยที่สุดได้แก่ด้านการศึกษาความรู้จากหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.73

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล ด้านการจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาได้แก่ด้านการควบคุมและการติดตามอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 น้อยที่สุดได้แก่ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.00

สมมติฐานที่1 การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบพบว่า การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการไม่เป็นเชิงบวก ผลการทดสอบพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการเป็นเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการเป็นเชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบของการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลได้ไม่เกินร้อยละ 30 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบของการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลได้ ร้อยละ 72.9 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ด้านการวางแผน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดองค์กร และด้านทักษะทางดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ

ภารกิจของรัฐอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ด้านการปรับปรุงภาระกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.91 สอดคล้องกับงานของ โสมวลี ชยามฤต (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสม กับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการ สร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้ และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลองค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ ได้รับผลสำเร็จโดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลด้านทักษะดิจิทัล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ด้านการถ่ายทอดความรู้และทักษะดิจิทัลให้ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 น้อยที่สุดได้แก่ด้านการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.73 สอดคล้องกับงานของ ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ (2564) กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้เป็น “ประเทศไทย 4.0” เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้น ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานและต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงและทักษะด้านดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ในด้านความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล ด้านทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Attribute) คือ ทักษะคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น และด้านแรงจูงใจ (Motives) คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เพื่อนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เกิดความรู้ ความสามารถ นำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยมีวิธีการพัฒนาในกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการฝึกอบรม การให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล ด้านการจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาได้แก่ด้านการควบคุมและติดตามอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.00 สอดคล้องกับงานของ ไพโรจน์ คเชนทองสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานและความต้องการที่คาดหวังของครู กศน. ตำบล จังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 4.22 ตามลำดับ มีลักษณะข้อมูลไม่กระจายตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในขั้นตอนของการดำเนินการศึกษา เมื่อผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลการสำรวจสภาพปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังและความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัญหา และนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสร้างประเด็นในการประชุมสัมมนากลุ่ม จำแนกตามสภาพ ความคาดหวัง ปัญหาและแนวทางการพัฒนา ข้อเสนอแนะทางพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบล จังหวัดสงขลา มีความเหมาะสมทุกด้าน ยกเว้นบางข้อที่มีผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่มี ความเหมาะสม เช่น ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในรายชื่อจัดหน่วยเคลื่อนที่ภายใน อำเภอ เพื่อสำรวจปัญหาที่สำคัญเพื่อนำมาวางแผน และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดตั้งศูนย์ภาษาใน กศน. อำเภอ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับครู และการเรียนภาษาเพื่อนบ้าน เช่น ภาษาพม่า ภาษาเขมร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ควรได้รับการพัฒนาแนวทางการบริหารราชการที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ด้วยการศึกษากิจการหรือการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลด้านทักษะดิจิทัล พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ ด้านการถ่ายทอดความรู้และทักษะดิจิทัลให้ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 และน้อยที่สุดได้แก่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.73 กรมราชทัณฑ์จะต้องมีการจัดการสัมมนาให้ความรู้แลกเปลี่ยนทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรและบุคคลภายนอกที่สนใจ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัล ด้านการจัดการ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาได้แก่ด้านการควบคุมและการติดตามอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 และน้อยที่สุดได้แก่ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.00 กรมราชทัณฑ์จะต้องมีการจัดการความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรระดับสูง เพื่อพัฒนาตนให้รองรับการเข้าสู่การทำงานในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดการคุณภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยุคดิจิทัลรัฐบาลควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยเฉพาะทางด้านความรู้ทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนให้สามารถเรียนรู้เข้าใจและใช้ความรู้ทางดิจิทัลในการประกอบกิจการ

3. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถพัฒนาตนเองตามกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและทักษะดิจิทัล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพความรู้ทางดิจิทัลที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ควรทำวิจัยการเรียนการสอนทุกระดับของประเทศให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ

เอกสารอ้างอิง

โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38–50.

ไพโรจน์ คเชนทองสุวรรณ. (2562). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลหวัดสงขลา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

มัทนา วิไลลักษณ์. (2560). *การจัดการองค์การทางศิลปวัฒนธรรม: กรณีศึกษา มูลนิธิศุภนิมิต (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)*. TU Digital Collection. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:137191.

ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ. (มกราคม–เมษายน 2564). การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(1), 228–243.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก หน้า 1–15.

Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. McGraw-Hill, 1958.

HREX.asia. (24 พฤษภาคม 2566). *Digital Literacy และ Digital Fluency ทักษะดิจิทัลแห่งอนาคตที่ทุกองค์กรต้องรู้*. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/230526-digital-literacy/>

การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

Managerial Performance Development of Official Attached to Chumphon Province

Administration Organization

สุปราณี ยาเลิศ

Supranee Yalerd

นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

Professional Social Worker (Practitioner Level), Chumphon Provincial Administrative Organization

E-mail: pawit.wan@rmutr.ac.th

Received 04-23-2025; Revised 29-04-2025; Accepted 30-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร รวมทั้งสิ้น 136 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 60.7 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การวางแผน ด้านทัศนคติต่อการทำงาน

คำสำคัญ: การจัดการ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

Abstract

This research had three objectives: (1) to evaluate the management of official performance competency development of government officials under Chumphon Provincial Administrative Organization, (2) to explain the relationship between performance competency development management and factors affecting performance competency development, and (3) to propose a model for performance competency development management. This research employed quantitative methodology using questionnaires as data collection tools. The sample group consisted of 136 government officials under Chumphon Provincial Administrative Organization. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: (1) The overall management of performance competency development of government officials under Chumphon Provincial Administrative Organization was at the highest level, (2) There was a positive relationship between performance competency development management and factors affecting performance competency development, (3) Factors affecting performance competency development could predict and present a model for performance competency development of government officials under Chumphon Provincial Administrative Organization at 60.7%, with the remainder attributed to other factors. The factors included work behavior, planning, and work attitude.

Keywords: Management, Official Performance Competency Development, Government Officials, Chumphon Provincial Administrative Organization

บทนำ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566 – 2570 เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ ทุกหน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมรรถนะคุณภาพชีวิตที่ดีและบุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรและตอบสนองความต้องการประชาชน และมีประเด็นการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาที่ 1 การพัฒนางค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนางค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ

ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนามนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือสำนักงาน ก.พ. (2565) มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารราชการจากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นข้าราชการที่เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึกและเป็นแรงผลักดันความสำคัญขององค์การ รวมทั้งให้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในส่วนของสมรรถนะนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ทั้งนี้ได้กำหนดสมรรถนะเป็นสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นเอกลักษณ์ร่วมสมรรถนะหลักในราชการพลเรือน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร (2546) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยมีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น อื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจ หน้าที่ และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

อย่างไรก็ตาม จากการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ยังมี ปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การขาดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ การขาดแรงจูงใจในการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีมที่ยังไม่สอดคล้องประสาน รวมถึงการขาดทักษะใหม่ที่เป็นต่อบริบทการ เปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล ส่งผลให้การให้บริการประชาชนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง การ พัฒนาสมรรถนะจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ ตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและความคาดหวังของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึง ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงบทบาทของข้าราชการ จากผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่สู่ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง ที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของ สมรรถนะหลัก ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก ซึ่ง ประกอบด้วย 5 ประการ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจใน องค์กร การบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม โดยเริ่มจาก การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ แนวคิดและทฤษฎี การพัฒนาสมรรถนะ แนวคิดและทฤษฎี การจัดการ ผลลัพธ์การพัฒนา สมรรถนะ แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะ ปรากฏการในหนังสือชื่อ Core Competence of Corporation ว่าการที่สามารถช่วยสร้างระบบที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีและความชำนาญในการผลิตขององค์กร ซึ่ง จะเป็นข้อได้เปรียบที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เปรียบเทียบว่า บริษัทว่าเปรียบเสมือน ต้นไม้ โดยสมรรถนะหลักขององค์กรเป็นดังรากไม้ที่หาอาหารมาหล่อเลี้ยงและรักษาเสถียรภาพของต้นไม้ทั้ง ต้น (Prahalad and Hamel, 1990)

แนวคิดด้านการจัดการ หนึ่งในทฤษฎีที่น่าสนใจที่ผู้วิจัย นำเสนอก็คือ POLC ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน ผู้ที่ให้กำเนิดทฤษฎีนี้ก็คือ Louis A. Allen ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกัน ที่เขาเขียนหนังสือ Management and Organization ขึ้นในปี ค.ศ.1958 โดย POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ในยุคเริ่มแรกที่ยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน POLC คือทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC ประกอบด้วย

P – Planning / การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

O – Organizing / การจัดการองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์การยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

L – Leading / ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

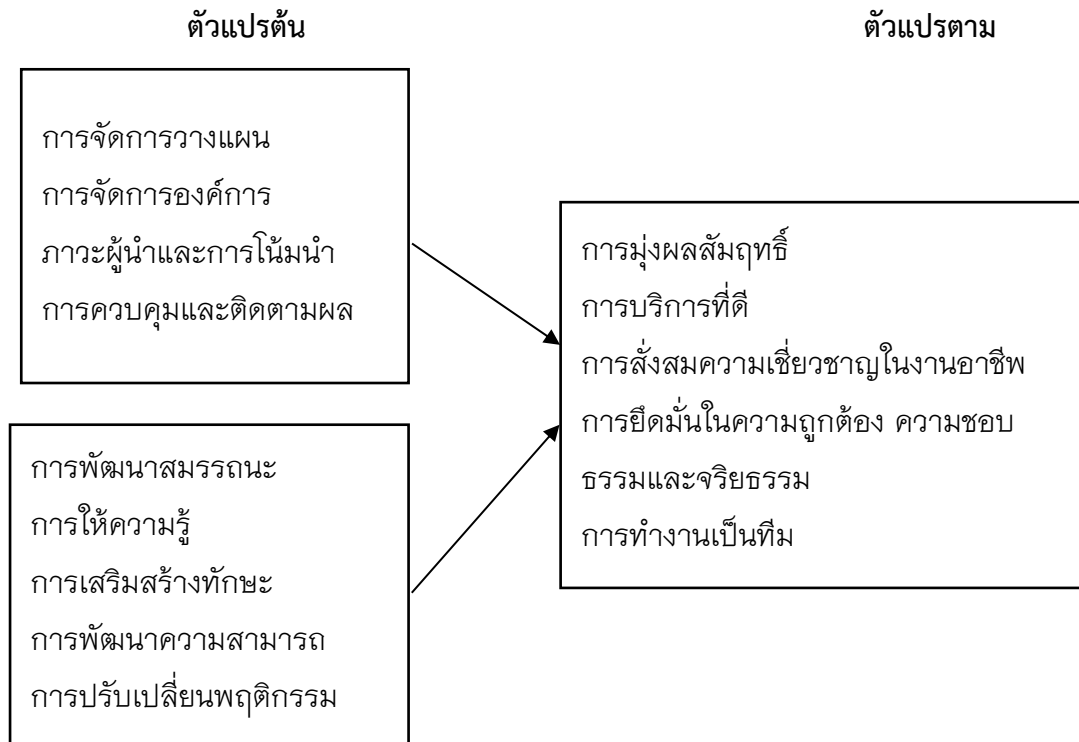
C – Controlling / การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย (Louis A. Allen, 1958)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นด้านการจัดการ อ้างอิงตามแนวคิดการจัดการของ Louis A. Allen (1958) ซึ่งเสนอองค์ประกอบหลักของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), ภาวะผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) หรือที่เรียกว่าแนวคิด POLC ซึ่งสอดคล้องกับบริบทขององค์กรภาครัฐ

สำหรับตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะหลักจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2565) มาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ด้านตัวต้นหรือปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจาก Prahalad and Hamel (1990) เรื่อง Core Competence มาใช้เพื่อเน้นพฤติกรรมการทำงาน ทักษะ ความรู้ และทักษะในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 136 คน ผู้วิจัยใช้ การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยอาศัยรายชื่อข้าราชการทั้งหมดจากฐานข้อมูลของกองทรัพยากรบุคคล แล้วทำการสุ่มรายชื่อด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อให้ข้าราชการแต่ละคนมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ช่วยลดความลำเอียงและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นเครื่องมือหลัก ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะตามกรอบแนวคิด POLC ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ และการควบคุม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติราชการ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และทดสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการทดลองใช้เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 คน แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ (≥ 0.70)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 136 คน และติดตามการตอบกลับโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการศึกษาวิจัย

การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องความชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.18 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมา คือ ด้านภาวะ

ผู้นำและการนำ และด้านการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับเท่ากัน คือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านทัศนคติต่อการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องความชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่เป็นเชิงบวก

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรได้ร้อยละ 60.7 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การวางแผนด้านทัศนคติต่อการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องความชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.18 ตามลำดับสอดคล้องกับงานของกฤติกา รัชยาแก้ว (กฤติกา รัชยาแก้ว, 2566) ที่มีผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการนำสมรรถนะหลักของสำนักงาน ก.พ. 5 ด้าน มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องและความชอบธรรม 5) การทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งจะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการนำ และด้านการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับเท่ากัน คือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.96 และที่น้อยที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ สอดคล้องกับรัชนิดา รักกาญจน์ (รัชนิดา รักกาญจน์, 2560) ที่มีผลวิจัยเชิงปริมาณพบว่า 1) สมรรถนะหลักที่คาดหวังของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะหลักเป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะหลักที่คาดหวังและสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการ การศึกษาระหว่างศึกษาศึกษาในแต่ละระดับตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน 4) ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักที่คาดหวังอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ช่องว่างสมรรถนะหลักของข้าราชการสายงานวิชาการ การศึกษา (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่ข้าราชการสายงานวิชาการ การศึกษามีความเห็นว่ายเหมาะสมมากที่สุดคือ การอบรม รองลงมาคือ การเรียนหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ใน 5 หน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 คน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ข้าราชการสายงานวิชาการ การศึกษามีระดับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างมากต่อพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและตัวบุคลากรเอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาพฤติกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตาม เกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านทัศนคติต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ สอดคล้องกับวรรณภา ชมกรด (2563) ที่มีผลวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมี 4 รูปแบบ คือ ฝึกอบรม เรียนรู้ด้วยตนเอง มีพี่เลี้ยงและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงซึ่งในแต่ละรูปแบบมีวิธีการและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกันไป แต่มีการค้นหาความจำเป็น/ประเมินสมรรถนะที่ต้องพัฒนา มีระบบสนับสนุนและประเมินผลการเรียนรู้ 2) อุปสรรคปัญหาในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ เช่น งบประมาณ การคัดเลือกคน ภาระงาน ระยะเวลา วิทยากร ผู้สอนงานและสื่อ/อุปกรณ์ไม่เหมาะสม เนื้อหาวิชาไม่ตรงกับวัตถุประสงค์และไม่ครอบคลุม ขาดเป้าหมาย/แรงจูงใจ/ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ 3) วิธีการแก้ไขอุปสรรคปัญหา เช่น บูรณาการงบประมาณ/คน/สถานที่ในการเรียนรู้คัดเลือกคนที่เกี่ยวข้องและมีความพร้อมปรับเวลาและเนื้อหาวิชาให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทมากขึ้น กำหนดตัวชี้วัดการนำความรู้ไปปรับใช้สรรหาวิทยากรที่เก่ง/น่าสนใจ พัฒนาทักษะผู้สอนงาน 4) แนวทางพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การรู้จักเลือก/ปรับใช้และผสมผสานรูปแบบ วิธีการ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนรู้แต่ละคนการปรับเนื้อหาวิชาของหลักสูตรให้ ทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไบน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องความชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 จึงเห็นควรให้มีการพัฒนาการเสริมสร้างด้านการมุ่งสัมฤทธิ์

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไบน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการนำ และด้านการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับเท่ากัน คือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.96 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ ควรมีการพัฒนาการจัดโครงสร้างการทำงานให้มีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน และมีระบบการทำงานที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กร

3. ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไบน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านทัศนคติต่อการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.15 และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ควรพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับสูง

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยในด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการทุกหน่วยงาน
2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาต่อ
3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา ระย้าแก้ว.(2566).การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนิดา รักกาญจน์นัท. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการ สายงานวิชาการ ศึกษากระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา ชมกรด.(2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2565). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566–2570. <https://www.ocsc.go.th/civil-servant-development/civil-servant-development-plan/>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร. (2546, 13 สิงหาคม). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร. <https://www.chppao.go.th/content/cate/10>.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw–Hill Book. Company Inc.
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Political Science

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.เบญจพร พลธรรม	สาขารัฐศาสตร์ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.ธนพันธุ์ พูลชอบ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว่า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

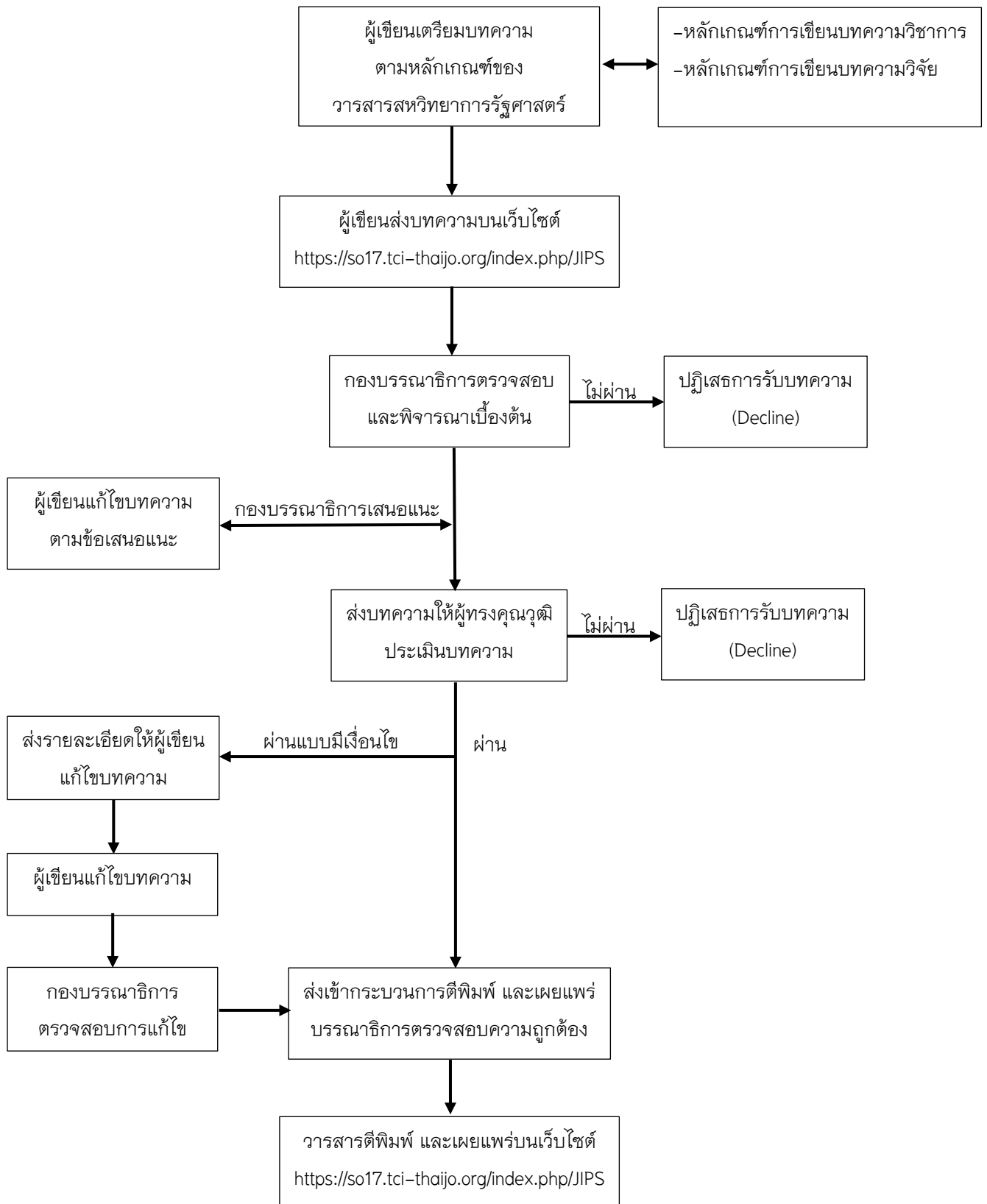
Journal of Interdisciplinary Political Science

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เวิร์บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เดือนมกราคม 2566 เป็นต้นไป
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่าเป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้นิพนธ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict of interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไป

ในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ เดือน มกราคม 2566 เป็นต้นไป

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 – 5 คำ)

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

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา (Knowledge)
ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป (Conclusion)
- 6) เอกสารอ้างอิง (References)

ระบบการอ้างอิง

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสารเพื่อป้องกันความสับสนในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)
- 2) ผู้แต่ง 1 – 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (สมภาร พรหมทา, 2548; ธนิต อยู่โพธิ์, 2550)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (สนิท ศิริดำแดงและคณะ, 2548)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพญฺชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2003)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2000) และให้ใช้เครื่องหมายอฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Keown, 2003; Hersey & Blanchard, 2000)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2008)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์

รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์ กรณีเป็นสำนักพิมพ์หรือบริษัทให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

- 1) บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด ใช้ 21 เซ็นจูรี
- 2) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

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

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

(2) บทความในหนังสือ

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ. /ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าทั้งอ้างอิง)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง: พระสมชาย ปโยโค (ดำเนิน). (2554). การประยุกต์ใช้สัมมาวาจาเพื่อการบริหารงานของผู้ว่า. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (บรรณาธิการ). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. (หน้า 10-12). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

(3) บทความจากวารสาร

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

ตัวอย่าง:

อรชร ไกรจักร. (2560). พุทธวิธีสร้างความเข้มแข็งทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(2), 75-86.

กัญญาวิร มหาสนธิ. (2562). การเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดเพื่อดึงดูดใจเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.). *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(3), 1-10.

Mogkaew, P. (2019). Construction of Dhammanamai Principles in Treatment of Thai Traditional Medicine of Prongmadaue Community, Muang District, Nakhonpathom Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 2(3), 45-58.

(4) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม./ (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง:

สนม ครุฑเมือง. (2530). *หม้อคอกควาย*. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

McNeil, D. W. et al., (1994). *Anxiety and fear*. In Encyclopedia of human behavior. (Vol.1, pp. 151-163). San Diego: Academic Press.

(5) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

ตัวอย่าง:

ทวี มีเงิน. (26 สิงหาคม 2556). โกงแหวด 4 พันล้าน. *ข่าวสด*, 8.

(6) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

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

ตัวอย่าง:

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเปราะบางของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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.

Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to Apply to Solve Doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand* (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

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.

(7) สัมภาษณ์

รูปแบบ: ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปี)./ตำแหน่ง./สัมภาษณ์, วัน เดือน.

ตัวอย่าง:

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศ.ดร. (2558). อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์, 18 เมษายน.

(8) สื่อออนไลน์

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

ตัวอย่าง :

พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปัญญา). (1 พฤษภาคม 2555). การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?Article_id=1304 & articlegroup_id=274.

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from [https://www. Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html](https://www.Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html)

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

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

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

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

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

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเปราะบางของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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

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

- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- 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.

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อรับการตีพิมพ์

การส่งบทความในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ตามเว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ

2) บทนำ

3) วัตถุประสงค์การวิจัย

4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา

6) กรอบแนวคิดการวิจัย

5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ

7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปร ที่ศึกษาทั้งหมด

8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการ สังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย

9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ

10) ข้อเสนอแนะ

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้าย บทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point { สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point { E-mail: ¹.....; ².....; ³.....
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

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

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Abstract } 18 Point Bold

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

16 Point Bold Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประเด็นที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.
3.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้
ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย } 18 Point Bold

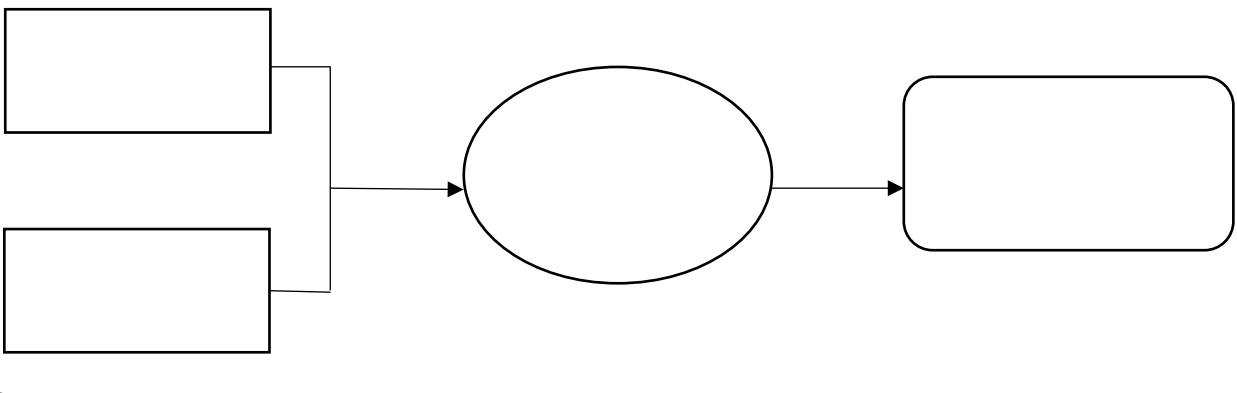
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ
.....ประกอบด้วย..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point	{	ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า
		ทั้งนี้อาจเป็น
		เพราะ.....
		(เอกสารสนับสนุน).....
		
		
		ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า
		ทั้งนี้อาจเป็น
		เพราะ.....
		(เอกสารสนับสนุน).....
		
		
16 Point	{	ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
		ทั้งนี้อาจเป็น
		เพราะ.....
		(เอกสารสนับสนุน).....
		
		
		ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า
		ทั้งนี้อาจเป็น
		เพราะ.....
		(เอกสารสนับสนุน).....
		
		

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย } 18 Point Bold

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

สรุป } 18 Point Bold

16 Point	{	สรุปในภาพรวมของบทความ
		
		
		
		

ข้อเสนอแนะ } 18 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 สามารถนำไปประยุกต์ใช้
กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัย
ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

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

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

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

นัทรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการ
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นผลเมืองของ
นักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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

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

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ

2) บทนำ

3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุง่องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

5) บทสรุป

6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point {สังกัด¹
สังกัด²
สังกัด³
Affiliation¹
Affiliation²
Affiliation³

14 Point {E-mail: ¹.....; ².....; ³.....
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

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

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Abstract } 18 Point Bold

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

16 Point Bold Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

บทนำ } 18 Point Bold

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือ
ทฤษฎีมารองรับ).....

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

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

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

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

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

เนื้อหา 1 } 18 Point Bold

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

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

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

.....

.....

สรุป } 18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

16 Point

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

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

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

ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรม
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- 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.