



ISSN: 2822-0307 (Print)
ISSN: 2822-0331 (Online)

วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566 Vol.2 No.3 September - December 2023



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้
สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ
หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทวิภาคีด้านสังคมศาสตร์ ด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ภาษาอังกฤษ : Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะตีพิมพ์บทความในด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทวิภาคีในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของกองบรรณาธิการ และมิใช่ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

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

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 604 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-6250706 (คุณจิราภรณ์ ชันญะ)

ที่ปรึกษาวารสาร

ศ.ดร.วรเดช จันทรเดช	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์พี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-----------------------	---

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควิทย์ ภูมิพงศ์คชสร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
--------------------------------	--

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.โกสุม สายใจ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.เบญจ์ พรพลธรรม	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผู้ประสานงาน

จิราภรณ์ ชนัญชนะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
------------------	---

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ยินดีรับบทความด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน การบริหารธุรกิจ สหวิทยาการร่วมสมัย รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ อีกหลากหลายสาขาวิชา โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสอง ทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

สารบัญ

การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	1
--	---

Personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles of administrators In the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและอภิรดี รุ่งนภา

Ntapat Worapongpat And Aphiradee Runghnapa

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร.....	18
---	----

Working Motivations of the Civil Servants in Department of Agriculture

ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์

Chayaphon Kongjaturaloek And Wanlop Rathachatranon

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร.....	31
--	----

Effectiveness of Managing Hospital Samut Sakhon Provincial Prison

วัลย์ลียา ลุมพิกานนท์

Wanliya Lumpikanon

ประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร.....	45
--	----

Effectiveness of the Electronic Correspondence System of the Samut Sakhon Provincial Prosecutor's Office

มนีรัตน์ สุขกระซอน

Maneerat Sukkrachon

ความต้องการพัฒนาดตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด.....	58
--	----

Self-Development Needs of Administrative Officials Attorney General's Office

ศิริกัญญา ล้อยอด

Sirinya Lueyord

**การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหาร
ในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร¹และอภิรดี รุ่งนภา²

Retrieved 24-07-2023;

Revised 02-10-2023;

Accepted 07-12-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานของ บริษัท ISI จำกัด จำนวน 162 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามและ 2) แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด (1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับการปฏิบัติงาน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเอง (3) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ควรวางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักทฤษฎีปาปนิสูตร; อุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย; นิคมอมตะนคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹⁻²ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

Personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles of administrators In the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province

Ntapat Worapongpat¹ And Aphiradee Rungnapa²

Abstract

The objectives of this article are 1) to study personnel management according to the principles of the Dutiyapapanika Sutta. of executives in the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province 2) To propose guidelines for promoting personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles. of executives in the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province model The research is quantitative research using concepts. (or theory) promotes personnel management according to the principles of Dutiyapapanika Sutta. It is the research framework. The research area is a sample group of executives and employees of ISI Company Limited, numbering 162 people, using the selection method of purposive selection. There are 2 types of tools used in the research: 1) using a questionnaire to analyze the data using Statistics analyzed data using frequency, and average percentage. and standard deviation The research results found that

1) Executives and employees have opinions about personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles. the executives and employees of ISI Company Limited in all 5 areas were at a high level and the most practiced aspect Arranged in descending order: performance evaluation Personnel planning Personnel maintenance Personnel recruitment and personnel development, respectively

2) Guidelines for promoting human resource management according to the Second Papanik Sutta principles of executives of ISI Company Limited (1) Personnel recruitment Personnel with abilities that match the work performance should be selected. (2) Personnel development There should be various welfare benefits to encourage personnel to develop their potential. (3) Personnel planning. Manpower should be planned to suit the abilities and aptitudes of personnel. (4) Personnel maintenance. There should be consideration of merit without bias. (5) Performance evaluation The company should create a clear performance evaluation manual.

Knowledge/findings from this research Administrators use the principles of fairness in managing personnel appropriately. Service providers should build morale and encourage employees to perform their duties regularly and fairly.

Keywords: personnel; management Principles of the Second Papanik Sutta; Airbag sewing industry; Amata Nakorn Industrial Estate

Type of Article: Research Article

¹⁻²Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

บทนำ

ผลงานหลายอย่างของผู้คนในอดีตสืบทอดมาให้คนรุ่นหลังได้เห็นอย่างน่าทึ่ง ไม่ว่าจะเป็นอารยธรรมของอียิปต์โบราณอารยธรรมกรีก หรือที่ใกล้เข้ามาก็อย่างเช่นการสร้างกำแพงเมืองจีน การสร้างทัชมาฮาลในอินเดีย และปราสาทนครวัดในกัมพูชา สิ่งนี้ประจักษ์แก่สายตามากมายหลาย อย่างดังกล่าวล้วนเกิดขึ้นด้วยฝีมือมนุษย์ในยุคที่ไม่มีเครื่องมือเครื่องมือนี้อย่างใด ๆ สิ่งต่างๆ เหล่านั้นสำเร็จได้ ด้วยกำลังและฝีมือของคน การรวบรวมทรัพยากรจำนวนมาก วัสดุมากมายและขนาดใหญ่ การรวบรวมแรงงานอีกมากมายและทำอย่างไรจึงประสบความสำเร็จได้ การคิดโครงการ การจัดระบบ การจัดการทรัพยากร การควบคุมคนงาน และการแบ่งงานเพื่อให้งานดำเนินไปจนประสบ ความสำเร็จ ต้องใช้ฝีมือและเทคนิคในการบริหารอย่างยอดเยี่ยมเป็นสิ่งที่แทบไม่น่าเชื่อว่าเป็นฝีมือ มนุษย์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลงานที่ปรากฏจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าเกิดขึ้น เพราะการบริหารงานที่ดี การบริหารจึงเป็นศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหาร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงสามารถบริหารงานให้สำเร็จด้วยดีได้ (Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., Vadasuddo, P. H. , 2022)

ในปัจจุบันการบริหารขององค์กรต่างๆ ของไทยเป็นการบริหารตามแนวนโยบายโดย เลียนแบบปรัชญาและแนวทางการบริหารของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการบริหารจากองค์กรของประเทศที่ทันสมัย (Modernization Theory) มาเป็นต้นแบบของการบริหาร การนำเอาทฤษฎีการบริหารของประเทศที่ทันสมัยซึ่งใช้ต้นแบบของทุนนิยมในการบริหารองค์กรนั้นมี ความจำเป็น เพราะเป็นกระแสหลักในการบริหารองค์กรของโลกในปัจจุบัน ถ้าองค์กรของไทยไม่ ก้าวลงไปร่วมในกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่สามารถ แข่งขันกับองค์กรของประเทศอื่นๆ ไปอีกยาวนาน แต่อย่างไรก็ตามหากองค์กรยังคงใช้ต้นแบบของ การบริหารที่มีทุนนิยมเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรโดยไม่สนใจต้นแบบทางพระพุทธศาสนาเป็นต้นแบบ ในการบริหารร่วมก็จะประสบกับภาวะที่องค์กรได้กำไรแต่องค์กรสอบตกทางด้านคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ในปัจจุบันเราจะเห็นองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชนมากมายที่คิดเพียงแค่แสวงหากำไรให้ ได้มากที่สุดแต่ขาดการดูแลความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรพลอยเสียหายไปด้วย (วัชรชัย สมอเนื่อ, 2565) องค์กรถูกตั้งคำถามจากประชาชน ถูกท้าทายจากภัย ธรรมชาติ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนที่จะยอมให้องค์กรอยู่ร่วมกับชุมชนนั้นหรือสังคมนั้นๆ ต่อไป เพราะฉะนั้นการสร้างสมดุลในการบริหารเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหาร องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาการบริหารที่มีแนวทางทุนนิยมเพียงแนวทางเดียวโดยการนำเอาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมทางของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหาร และแนวทางการบริหารที่เป็นทางเลือกอื่นๆ ใช้เป็นต้นแบบสำหรับการบริหาร (Wilasinee, P. T., Saikham, S., Chotivungso, P. B, 2023)

จากสภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรใน บริษัท ISI จำกัด ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรที่ปรากฏในพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานั้นซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวที่ได้กล่าวถึง หลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งทางพุทธหรือกระทั่งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไปได้นำหลักดังกล่าวไปใช้หรือมีส่วนร่วมของหลักธรรมดังกล่าวนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการดังกล่าว หลักการบริหารนี้ได้ปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาตร ปฐมปิณฑาสก ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

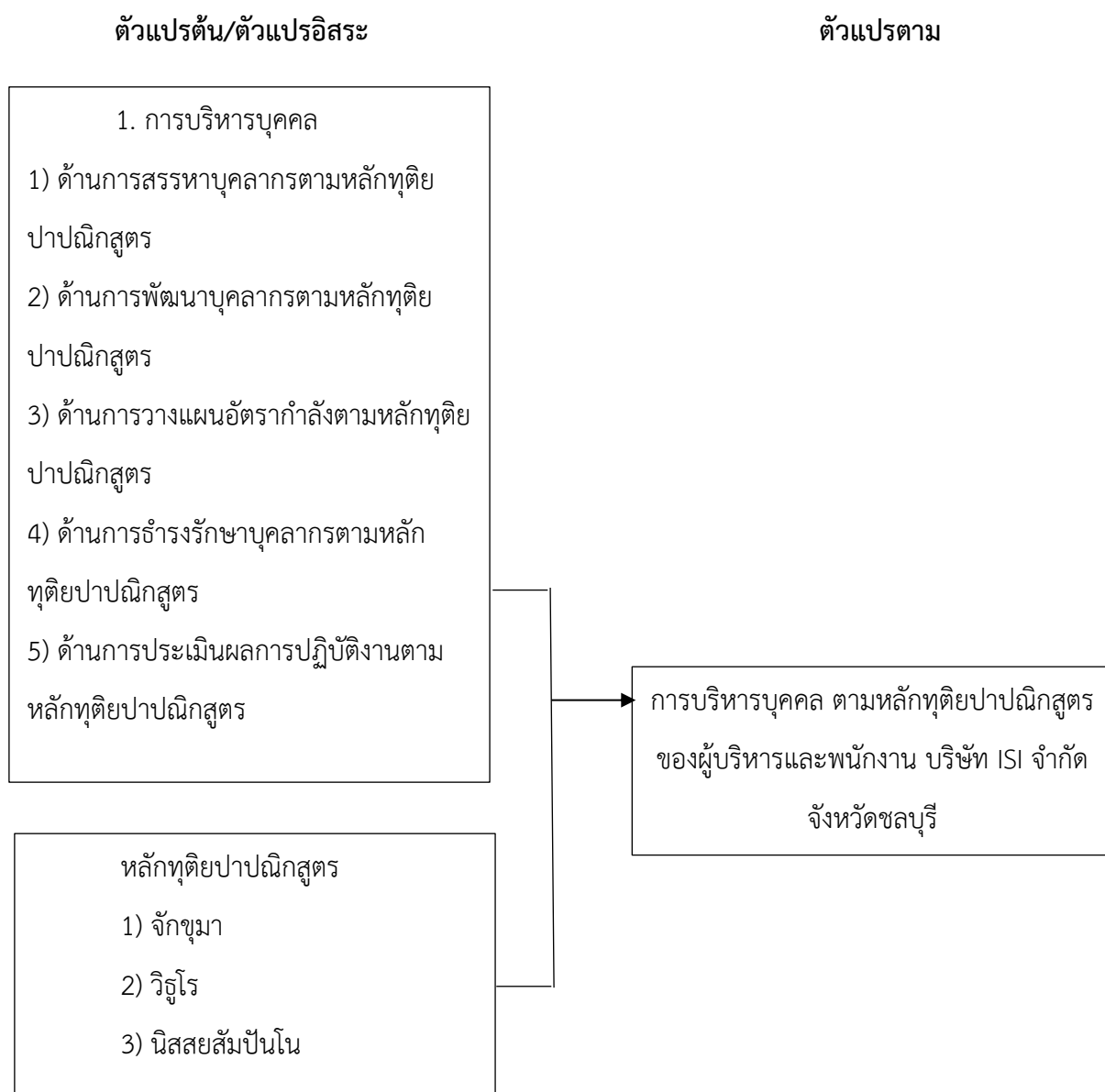
จากเนื้อหาในพระไตรปิฎกดังกล่าว ทำให้เราเข้าใจได้ระดับหนึ่งของพระสูตรนี้แต่เพื่อที่จะเข้าใจแนวคิดของทฤษฎีปาปนิคสูตรมากยิ่งขึ้น ได้มีพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ท่านได้กล่าวถึง ทฤษฎีปาปนิคสูตรหรือปาปนิคธรรม 3 ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ประกอบด้วย

1. จักขุมา ตาติ (รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทันเก็งกำไรแม่นยำ)
2. วิรูโร จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาดสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า)
3. นิสสัยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย (เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (พระสมุห์ภคกิตติสิริภิกขิตถมโม(จำพรรษา), อินตา ศิริวรรณ, พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ภุริปัญโญ, 2564) กล่าวว่า หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิรูโร การจัดการดี และนิสสัยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าว คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ จึงได้แก่ การนำมาซึ่งปัจจัยในการสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมก็สามารถทำให้เกิดภาวะผู้นำในองค์กรได้เช่นกันซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความเชี่ยวชาญ การมีมนุษยสัมพันธ์ยอมนำมาซึ่งการสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม จักขุมา หมายถึง ปัญญา มองการณ์ไกล ซึ่งก็คือการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ วิรูโรหมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสัยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่ องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคน (พระครูสุนทร ธรรมนาถ, 2565)

สรุปได้ว่า หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิธูโร การจัดการดี และนิสสยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด สามารถสรุปได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบ ปริมาณโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด จำนวน 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารบริษัท ISI จำกัด จำนวน 5 คน พนักงานบริษัท ISI จำกัด แผนกตรวจสอบคุณภาพและแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ จำนวน 162 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้างกับผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form เพื่อสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) และใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม แล้วประมวลผลและวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารและพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารบริษัท ISI จำกัด นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี" ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร ของผู้บริหาร
อุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย
เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

(n = 162)

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.38	0.72	มาก	4
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.73	มาก	5
3	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.43	0.73	มาก	2
4	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.42	0.70	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.64	มาก	1
โดยรวม		4.41	0.70	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บ
ถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$
= 4.41) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี
การด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.53) รองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42) และด้านการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร ของผู้บริหารใน
งานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร

ที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร			
1	จัดการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งว่างอย่างเหมาะสม	28	49.42
2	บรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่การทำงาน	16	27.33
3	มีความโปร่งใสในการรับสมัครบุคลากร	8	12.79
4	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างชัดเจน	6	10.46
รวม		58	100.00

ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	บริษัทควรจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	34	45.35
2	ผู้บริหารร่วมช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ	23	36.05
3	บริษัทจัดสรรสวัสดิการ หรือการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม	19	18.60
รวม		76	100.00
ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	ผู้บริหารต้องแต่งบุคคลเข้าทำงานตามความรู้และความสามารถ	27	37.79
2	บุคลากรควรมีการวางแผนใช้เวลาในการปฏิบัติงาน	24	30.23
3	บริษัทจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	18	22.09
4	ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์	7	9.89
รวม		76	100.00
ด้านธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสม	28	48.25
2	วางใจเป็นกลาง ดูแลเอาใจใส่บุคลากร	21	36.05
3	ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรมในการบริหารอย่างเหมาะสม	9	15.70
รวม		58	100.00
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	ผู้บริหารชี้แจงกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประเมินผลงาน	32	55.24
2	บริษัทควรมีวิธีการประเมินคุณภาพอย่างหลากหลาย	19	32.56
3	บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลอย่างชัดเจน	7	12.20
รวม		56	100.00

จากตารางที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้" บริษัทควรมีขั้นตอนหรือวิธีการ การคัดเลือก ด้วยความเป็นธรรมไม่มีเส้นสาย

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่างๆ มีความสำคัญต่อบริษัท โดยอันดับแรกผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยในการทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลให้มีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารควร

ส่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร หรือการเข้าร่วมอบรมต่างๆ หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาบริษัท

3. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า ผู้บริหารต้องวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรู้จักการใช้คนให้ถูกกับงาน หรือจัดเข้าทำงานให้ตรงตามความสามารถ เพื่อการดำเนินงานไม่มีการขัดข้อง

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในบริษัท วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติ ไม่เป็นผู้มีอคติและความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอย่างชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานของบุคลากรในบริษัทอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงธรรมโดยไม่มีอคติ ต่อทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ผลการอภิปรายดังต่อไปนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้อื่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ มนัสนันท์บุญปู่ พระมหาญาณวัฒน์ฐิตวฑฺฒโน พระครูโอภาสนนทกิตติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับที่หนึ่ง พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ ด้านการมอบอำนาจตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ ชิสา กันยาวิริยะ สิริพันธ์ กันยาวิริยะ และเมธา หริมเทพาธิป (2022) และด้านการจัดการระบบการทำงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุด ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีความเชี่ยวชาญงาน และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน จัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องทันกับเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Nampikul, O., Janthra, S., & Saikham, S. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง การ

สร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการซึ่งสอดคล้องกับ (Kingvongsa, P., Boonyasopon, T., Pinthapataya, S., Chotiwong, C, 2021) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรควรมีการวางแผนใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งงานส่วนตัว งานส่วนรวม และเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม บริษัทจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Dapngoen, N, 2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดขอนแก่น ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสม(Mixed Methodology Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักพรหมวิหาร4 2.ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 5. ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับ (ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม, พระราชวชิรเมธี, ประเทือง ภูมิภักตราคม และวรกฤต เกื้อนช้าง, 2565) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสม วางใจเป็นกลาง ดูแลเอาใจใส่ตรวจเยี่ยมเมื่อบุคลากรเจ็บป่วยหรือสูญเสียคนในครอบครัว ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในบริษัท วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติ ไม่เป็นผู้มีอคติและความลำเอียงต่อผู้ร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., & Vadasuddo, P. H. (2022). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 6 ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชีสา กันยาวิริยะและเมธา หริมเทพาธิป, 2565) ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลาทุกประเภท 5) ด้านวินัยการรักษาวินัยการลงโทษการอุทธรณ์และการออกจากราชการ 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและขอรับใบอนุญาต ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร บริษัทดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเมินบุคลากรด้วยผลงานและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ(ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์, 2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ผู้บริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. วิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดสกลนคร ซึ่งสอดคล้องกับ (Chaisri, P. A. , 2023)โดยภาพรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (Boonsanong, S, 2021) พบว่า 1) ด้าน จักขุม ควรจะมีการวางแผนในการดำเนินนโยบายตามความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านวิโรควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับการบริการจัดการสถานศึกษามีการจัดการที่ดี จัดบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ถนัดตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 3) ด้านนิสสัยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักและเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2560)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ผลการอภิปรายดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคลในบริษัท ควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ต้องพึงพาอาศัยกันตามหลักทุติยปาปนิคสูตร มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันต่อกันเป็นคุณค่าของกันและกัน การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์(ประมล สอนสุภาพ, พระครูปลัดสมชัยนิสสโก, พระมหาสุภาวิชญ์ปภสโร. 2566)

ด้านการสรรหาบุคลากร กำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและตรวจสอบได้ (พระมหาพัฒนาพจนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี และปฏิธรรม สำเนียง, 2565)

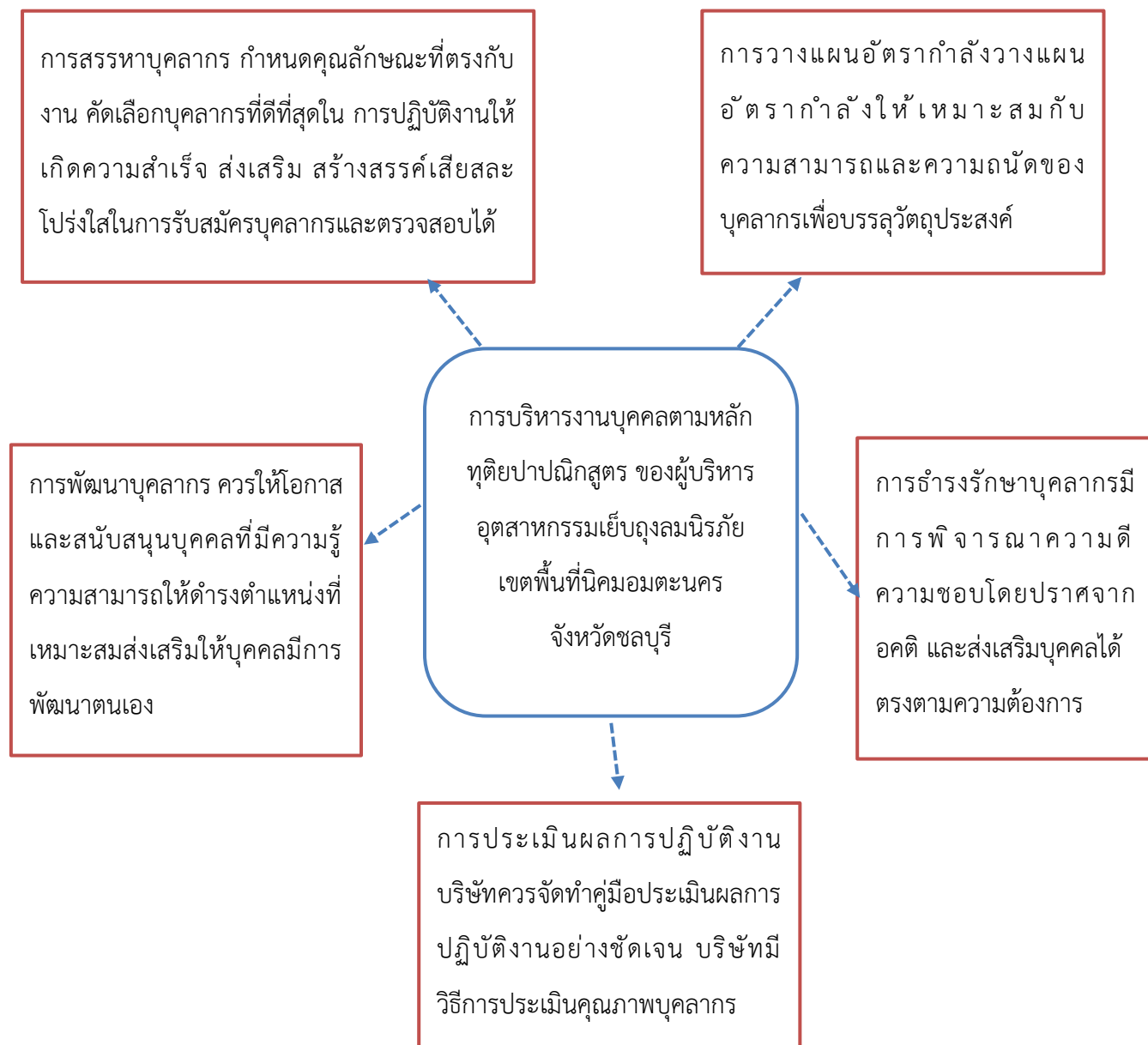
ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของบริษัท โดยอันดับแรกผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยใน การทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสายงานของตนเอง (Pakdee, T., Srisuwan, K., Sumato, P. S., 2022)

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจ่าย ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ(พระสุววรรณภูมิธมมรโต(อินทร์รัมย์), สีนงาม ประโคน, อุทัย สติมัน, 2563).

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลงาน (พระปลัดจันทร์สิริจินโท (หงส์แดง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร อุตสาหกรรมเย็บถุงลมยาง เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดังนี้



สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้ บริษัทควรมีขั้นตอนหรือวิธีการ การคัดเลือก ด้วยความเป็นธรรมไม่มีเส้นสาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวิจัยแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเกี่ยวกับบริษัท เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้มีผลยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สำคัญมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานนโยบาย ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และงานที่นอกเหนือจากนี้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บริษัทควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการบริหารงาน ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและมีเหตุผลโดยวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง มีเหตุผล เป็นธรรม และมีความชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรปฏิบัติตามความเหมาะสม เน้นการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อร่วมงานด้วยความอดทนจริงใจ และมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมโดยควรให้ความสำคัญกับ บริษัทควรมีการลงโทษผู้ที่กระทำความผิด ทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างจริงจังไม่มีข้อยกเว้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- ชิสากันยา วิริยะ, สิริินทร์ กันยา วิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป. (2022). การบริหารตนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 2-17
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2018). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ. *Pathumthani University Academic Journal*, 10(2), 261-266.
- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2023). การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(8), 17-31
- ธวัชชัย สมอเนื้อ. (2022). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. *มจร. เลย์ปริทัศน์*, 3(1), 178-187.

- ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม, พระราช วชิรเมธี, ประเทือง ภูมิภักทราคม, วรกฤต เกื่อนช้าง. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 169-182
- ประมล สอนสุภาพ, พระครูปลัดสมชัยนิสสโ, พระมหาสุภวิชัยปภสสโร. (2023). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(2), 117-126.
- พระครู สุนนธรรมนาถ. (2022). การบริหารงานบุคคลตามหลักทวารวาสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(5), 33-41.
- พระปลัดจันทร์สิริจินโท(หงส์แดง). (2021). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา. *วารสารการสอนสังคมศึกษา*, 3(1).
- พระมหาพัฒนานวทณณญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี และปฏิธรรม สำเนียง. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 43-54.
- พระสมุห์กฤติ พิสิฐกิตติธมโม(จำพันธ์), อินตา ศิริวรรณ, พระครู สังฆรักษ์จักรกฤษณ์ภูริปัญโญ. (2020). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย. *ปัญญาปณิธาน*, 5(1), 80-91.
- พระสุวรรณภูมิธมมโรต์ (อินทร์รัมย์), สีนงามประโคน, อุทัย สติมัน. (2019). ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(6), 2933-2952.
- มนัสนันท์ บุญปู, พระมหาญาณวัฒน์ฐิตวฑฒโน และพระครูโอภาสพนทกิตติ. (2023). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม. *วารสารบรรพตการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 4(1), 97-107
- สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชีสา กันยาวิริยะ, เมธาหริม เทพาธิป. (2022). การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 240-249
- Boonsanong, S. (2021). หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 9(2), 65-74
- Chaisri, P. A. (2023). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย. *Journal of Srilanchang Review*, 9(1), 121-134.
- Dapngoen, N. (2023). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *Journal of MCU Humanities Review*, 9(1), 133-153.
- Kingvongsa, P., Boonyasopon, T., Pinthapataya, S., Choti Wong, C. (2021). รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(1), 227-251

- Nampikul, O., Janthra, S., Saikham, S. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 7(3), 251-263.
- Pakdee, T., Srisuwan, K., Sumato, P. S. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. *Journal of MCU Humanities Review*, 8(2), 267-280.
- Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., Vadasuddo, P. H. (2022). การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 280-290.
- Wilasinee, P. T., Saikham, S., Chotivungso, P. B. (2023). การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *Journal of Modern Learning Development*, 8(3), 367-380.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์¹ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Retrieved 30-10-2023;

Revised 07-12-2023;

Accepted 09-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรทางด้าน เพศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ข้าราชการ; กรมวิชาการเกษตร

¹คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: Chayaphon.k@ku.th

²อาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Working Motivations of the Civil Servants in Department of Agriculture

Chayaphon Kongjaturaloek¹ And Wanlop Rathachatranon²

Abstract

The objectives of this research were To study the level of motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture, to compare the motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture classified by personal factors, and to study the relationship between organizational climate and motivation in the work of civil servants of the Department of Agriculture.

The samples composed of 280 the Civil Servants in Department of Agriculture. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The level of significance for statistical testing was 0.05.

The research findings were as follow. The level of working motivations of the Civil Servants in Department of Agriculture was high. According to the hypothesis testing, age, level of education, income per month, period of performance and organizational climate caused difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05. However, gender did not cause any difference in the working motivations. The level of significance for statistical testing was 0.05.

Keywords: Motivations; Civil Servants; Department of Agriculture

Type of Article: ResearchArticle

¹Faculty of Social Sciences Kasetsart University

Faculty of Social Sciences Kasetsart University, Lat Yao Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: Chayaphon.k@ku.th

² Professors of the Master of Arts program Political Science major Kasetsart University

บทนำ

กรมวิชาการเกษตร ได้รับการสถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 โดยการรวบรวมกรมกสิกรรม และกรมการข้าวเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างกรมหรือสำนักงาน และจัดระเบียบ หน่วยงานราชการซึ่งปฏิบัติงานคล้ายกันหรืออย่างเดียวกันให้รวมอยู่ในกรมหรือสำนักงานเดียวกัน จะทำให้ การบริหารเป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยกรมวิชาการเกษตรมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานวิจัย การ ค้นคว้าทดลองทางด้านการพืช โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และแนวทางการแก้ไขปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

โดยการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของกรมวิชาการเกษตร คือ เป็นเลิศทางด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตรและเป็น ศูนย์กลางในการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากลบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิต พัฒนาระบบตรวจริบรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ ยอมรับในระดับสากล อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางด้านชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์ และกำกับ ดูแล พัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดค่านิยมของ องค์การในแนวทางเดียวกัน จึงให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นสำคัญ โดยต้องนำเสนอ ผลจากการวิจัยที่ได้ นำมาเสนอเป็นข้อมูลให้กับกลุ่มผู้บริหารได้นำไปพัฒนา และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กระทำให้เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ หากผู้ปฏิบัติการไม่มีความรู้ งานหรือกิจกรรมที่ทำก็อาจล้มเหลวได้ และการที่จะทำให้ข้าราชการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้น หรือตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจในการทำงานของข้าราชการ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานก็เป็น ปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้ข้าราชการมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายของ ผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการ เกษตร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการ เกษตรให้มีใจรักในการปฏิบัติงานและทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการ

สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมวิชาการเกษตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพอที่จะช่วยนำพาให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายและสร้างความสำเร็จสูงสุดได้ตามที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนากรมวิชาการเกษตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) อธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับ และความต้องการการบรรลุศักยภาพสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับถัดไปก็จะเข้ามาแทนที่ (Maslow, A. H. ,1943)

ทฤษฎีแรงจูงใจ-แรงกดดัน (Motivation-hygiene theory) ของ เฮอร์เบิร์ต ฟรอยด์ (Herbert Freud) อธิบายว่าแรงจูงใจมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจเชิงบวก (Motivation) และแรงกดดันเชิงลบ (Hygiene) แรงจูงใจเชิงบวกจะกระตุ้นให้มนุษย์มีพฤติกรรมบางอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่แรงกดดันเชิงลบจะกระตุ้นให้มนุษย์มีพฤติกรรมบางอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งไม่พึงประสงค์ (Freud, S. ,1923).

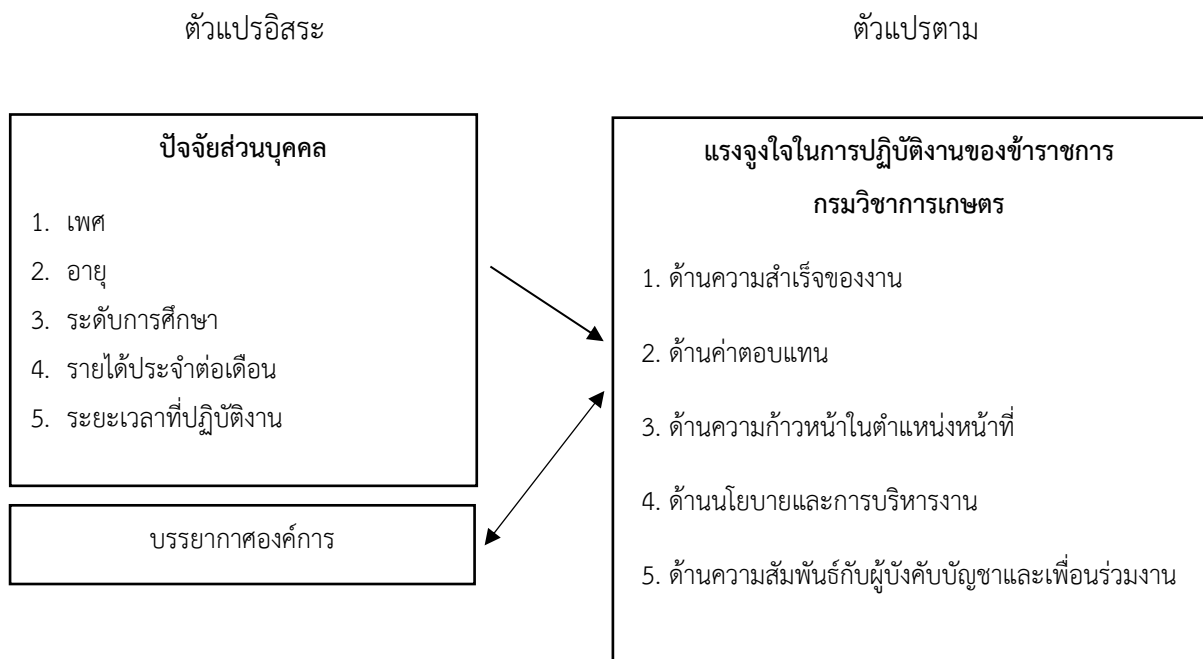
ทฤษฎีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย (Goal-setting theory) ของ เอ็ดเวิร์ด เลทเทอร์แมน (Edward Locke) และ แกรี ลาโนว (Gary Latham) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ เมื่อเป้าหมายมีความท้าทายและเป็นไปได้ มนุษย์ก็จะมีความพยายามมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมายนั้น (Locke, E. A., & Latham, G. P. ,2002)

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน-ภายนอก (Internal-external motivation theory) ของ เอ็ดวิน แดเนียล (Edwin Deci) และ ริชาร์ด เรนเนอร์ (Richard Ryan) อธิบายว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เกิด

จากความพึงพอใจในการทำอะไรบางอย่าง ในขณะที่แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัลหรือการลงโทษ (Deci, E. L., & Ryan, R. M. ,2000)

ทฤษฎีแรงจูงใจในการแสวงหาความสำเร็จ (Need for achievement theory) ของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจในการแสวงหาความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองกำหนดไว้ (McClelland, D. C. ,1975)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมวิชาการเกษตร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,021 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการกรมวิชาการเกษตร การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายด้านบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference : LSD)

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ปัจจัยด้านบรรยากาศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

Cohen. (1988: 332) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ สหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 ส่วนสหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00

6. สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และน้อยที่สุดมี อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มัธยฐานของอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และ น้อยที่สุด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มัธยฐานของระดับการศึกษาอยู่ในช่วงระดับปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 มัธยฐานของรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 มัธยฐานของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า เพศของข้าราชการไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติในกรมวิชาการเกษตรสามารถปฏิบัติได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งต่างก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี” และนางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว”

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า อายุของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยนั้น รู้สึกมีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอายุแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ภูพิงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และจุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดพัทยา ”

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความเข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า นอกจากนี้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ายังมีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของระดับการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี” นันทา นิมนองค์ (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า รายได้ของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนสูงนั้นย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนข้าราชการที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาทนั้น อาจยังต้องมีความกังวลถึงเรื่องค่าครองชีพที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจึงสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามนโยบายขององค์กรได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดพัทยา” และศุภรัตน์ เทพทอง (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าย่อมตำแหน่งที่สูงกว่า และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จึงเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และยังได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน และเกิดการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ กาญจนภุพิงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์” และนางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว”

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับสูง

แสดงให้เห็นว่า บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกปีมีมาตรฐานกำหนดไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” และ นางลักษณ์ ฉิมเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชรดวงแก้ว”

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์สูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในภาพรวมข้าราชการกรมวิชาการเกษตร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อมูลในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า อายุที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอายุที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือนที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 40,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป

บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า หากกรมวิชาการเกษตร ระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลและคำชมเชย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในครั้งนี เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที เนื่องจากในการอนุมัติหนังสือสั่งการมีขั้นตอนที่ซับซ้อนทำให้เกิดความล่าช้าในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรลดขั้นตอนเพื่อให้เกิดความคล่องตัว หรือให้อำนาจหน้าที่กับหัวหน้าแผนก/หัวหน้างานในการสั่งการกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้านั้น

2. ด้านค่าตอบแทน ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีความล่าช้าในบางครั้ง ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในส่วนของการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ควรปรับปรุงให้มีความรวดเร็วขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความรู้ความสามารถซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน และให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจจะใช้การชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจนมีการปรับปรุงและพัฒนาตามสถานการณ์ รวมทั้งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อจะดำรงรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมวิชาการเกษตรเท่านั้น ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการกรมส่วนอื่น ๆ ของประเทศ เช่น กรมการข้าว กรมประมง กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการเกษตร. (2560). *หนังสือรายงานประจำปี 2560*. กรมวิชาการเกษตร.กรมวิชาการเกษตร.
- กิตติ กาญจนภุชงค์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ นิเมเรือง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทา นิ่มอนงค์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักการลูกเสือยุวกาชาด และกิจการนักเรียนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษบา เชิดชู .(2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ชลุมจังหวัดจันทบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551) .*ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). *วิธีและเทคนิควิจัยทางรัฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ศุภรัตน์ เทพทอง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The dark side of goal setting*. *American Psychologist*, 55(1), 4-13.
- Freud, S. (1923). The ego and the id. *Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, 19(1923), 1-66.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley.
- James, L.R. and A.P. Jones. (1974). *Organizational climate, a review of theory and research*. n.p.: Psychological Bulletin.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task performance. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. Irvington.

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร

วัลย์ลียา ลุมพิกานนท์¹

Retrieved 14-11-2023;

Revised 21-12-2023;

Accepted 17-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริการและประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ได้แก่ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านระดับประสิทธิผลพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลแตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริการและประสิทธิผลพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการ; สถานพยาบาล; เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

Effectiveness of Managing Hospital Samut Sakhon Provincial Prison

Wanliya Lumpikanon¹

Abstract

The three objectives of this study were (1) to assess the effectiveness of the management of hospital Samut Sakhon Provincial Prison (2) to compare the effectiveness of hospital management Samut Sakhon Provincial Prison classified by personal factors and (3) to test the relationship between service and management effectiveness of healthcare facilities Samut Sakhon Provincial Prison. This research is a quantitative research. The sample group consisted of 330 peoples, including inmates in Samut Sakhon Provincial Prison. Collect data using questionnaires. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, one-way variance and Pearson correlation. The results of the research (1) The level of effectiveness was found to be at the highest level (2) The comparison of effectiveness classified by personal factors found that personnel with different sexes. There were different opinions on effectiveness and (3) the relationship between service and effectiveness found that There was a relatively high level of positive correlation.

Keywords: Effectiveness; Management; hospital; Samut Sakhon Provincial Prison

Affiliation¹ Practical professional nurse Samut Sakhon Provincial Prison

Address: Samut Sakhon Provincial Prison 32/32 Moo 3, Thammakunakorn Road Bang Ya Phraek Subdistrict Mueang Samut Sakhon District Samut Sakhon Province 74000

E-mail: wanliya.lumpikanon@gmail.com

บทนำ

ระบบสุขภาพมุ่งหวังให้ประชาชนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี ผ่านกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรค พื้นฟูการทำงานของร่างกาย และกระบวนการสร้างความแข็งแกร่งและความพร้อมของ สาธารณสุข ในการรับมือโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ และภัยพิบัติ โดยระบบสุขภาพที่ดีควรเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรี ในความเป็นมนุษย์ของทุกคน ยึดมั่นในหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินการ และให้ความเท่าเทียมด้านสิทธิประโยชน์แก่ชนทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2556)

ปัจจุบันประเทศไทยมีสถิติติดอันดับ 6 ของประเทศที่มีผู้ต้องขังมากที่สุดในโลก อันดับ 3 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน โดยที่มีผู้ต้องขังมากเกิน 3 แสนคน แต่เรือนจำสามารถรองรับผู้ต้องขังได้ประมาณ 120,000 คน จากข้อมูลสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศของกรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 พบว่า ผู้ต้องขังในเรือนจำทั่วประเทศ มีจำนวนมากถึง 354,905 คน โดยแยกเป็นชาย 308,693 คน หญิง 46,212 คน ทำให้ความเป็นอยู่ในเรือนจำมีความแออัดมาก จึงก่อให้เกิดโรคต่างๆ ขึ้นอย่างง่ายดาย โดยเฉพาะโรคติดต่อ มีโอกาสที่จะแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างรวดเร็ว และมีอาการรุนแรงมากขึ้น จากการอยู่อย่างแออัดในพื้นที่และทรัพยากรที่จำกัด รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรที่ดูแลผู้ต้องขัง และปัญหาการเข้าถึงบริการด้าน สุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงปัญหานี้มาโดยตลอด และได้พยายามหาแนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ต้องขัง โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบบริการ สุขภาพผู้ต้องขังในเรือนจำ (กองบริหารการสาธารณสุข, 2562)

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราชโองการดำเนินโครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับการดูแลสุขภาพผู้ต้องขัง ให้ได้รับการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกับบุคคลภายนอก ตามหลักสิทธิมนุษยชนอันเป็นการจัดระบบการรักษาพยาบาล สำหรับผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนปรับปรุงอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ อีกทั้งยังจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ สำหรับสถานพยาบาลในเรือนจำ ทัดเทียมสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และโรงพยาบาลแม่ข่าย และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของกรมราชทัณฑ์ให้มีความเหมาะสม และมีความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ (อสรจ.) ให้ได้มาตรฐาน และสามารถตอบสนองการดูแลสุขภาพผู้ต้องขังในเรือนจำ (กรมราชทัณฑ์, 2562)

เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานของกรมราชทัณฑ์ สังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้เรือนจำมีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ต้องขังมีสุขภาพที่ดี เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษจะได้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและใจ เพื่อออกมาสู่สังคมภายนอกและประกอบอาชีพสุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบริการและประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการกระบวนการหรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่า สามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้แนวทางที่เลือก การนำไปปฏิบัติ หรือตัววัดที่ใช้ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2545)

ไพรส (Price, 1963, p. 318 cited in Lawiess, 1979, p.33) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

ซีฮอร์ และ ยูชต์แมน (Seashore & Yuchtman quoting Hall, 1991) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้ และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์กรได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Zamuto, 1982)

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคง

จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผล องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และความคาดหวังขององค์การแสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และจะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสันและคณะ (Gibson and Other, 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความสำเร็จขององค์การว่าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

คุนซ์ และ โอเดเนลล์ (Koontz and O Denell, 1982, p. 151) ให้ความหมายว่า การจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการ

สมคิด บางโม (2542, หน้า 61) มีความเห็นว่า การจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ขององค์การ และนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การจัดการองค์การ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการเป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน
2. การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์
3. การจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

จากความหมายของการจัดการสรุปได้ว่า การจัดการ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนาม

ของ 4 M ได้แก่ คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้นๆ เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวัตถุดิบของ (Materials) อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ และการบริหารจัดการ (Management)

นิตเนออร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1992, p. 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 24-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน
2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การการแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยบุคคลคนเดียว และการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การ เพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม
4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบ เพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใดๆ ที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถ้าใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

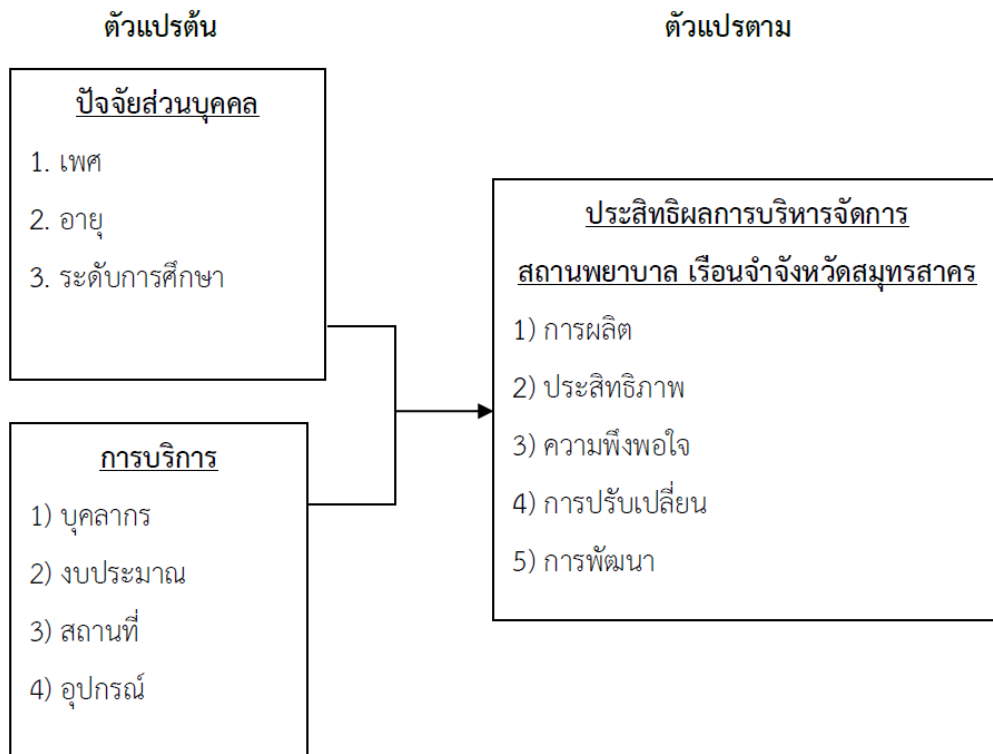
ทฤษฎีระบบราชการ (The Theory of Bureaucracy) ของ แมกเวเบอร์ (Max Weber) เป็นระบบอย่างเป็นทางการในองค์การที่ออกแบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดบนหลักพื้นฐานต่อไป

1. ผู้จัดการได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการตามตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ
2. การดำรงตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้นมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว
3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและความเกี่ยวพันระหว่างตำแหน่งต่างๆ ในองค์การควรมีการกำหนดให้ชัดเจน
4. อำนาจหน้าที่จะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อได้มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และพนักงาน รู้ชัดเจนในสายการบังคับบัญชาดังกล่าว
5. ผู้บริหารต้องกำหนดระบบที่ชัดเจนของกฎระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบรรทัดฐานที่ทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบข้างต้นจะเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานเกิดการประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจความหมายของปัจจัยข้างต้นอย่างชัดเจน และเข้าใจถึงความสัมพันธ์กับหน้าที่ต่างๆ ในองค์การ ประการสำคัญ ได้แก่ การประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกรณี

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมไปกับการใช้ข้อดีประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำและการจูงใจ 4) ด้านการควบคุมควบคุมกันไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างคนในองค์การ แนวทางการจัดการระบบบริการสุขภาพสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ การจัดระบบการให้บริการ มีการจัดบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยปรับให้เข้ากับบริบทของสถานพยาบาลเรือนจำ และข้อจำกัดของการปฏิบัติงานภายในเรือนจำ ให้การดูแลกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ คนพิการ ด้อยโอกาส นักโทษต่างชาติ ฯลฯ การจัดการในเรื่องสถานที่การดูแล กรณีจำเป็นต้องรับการส่งต่อจากเรือนจำ เช่น ห้องแยกเฉพาะ และจัดที่นอนให้ผู้คุมนอนเฝ้า การให้บริการตรวจรักษาพยาบาล และจัดระบบการให้คำปรึกษา Telemedicine ในเรือนจำ การเตรียมความพร้อมในการดำเนินการตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและควบคุมโรคก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังกลับสู่สังคม ซึ่งการจัดระบบการให้บริการยังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในแต่ละระดับที่ให้การดูแลสถานพยาบาลเรือนจำ โดยบูรณาการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ ทั้งในส่วนองกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลแม่ข่าย เรือนจำ/ทัณฑสถาน และสถานกักขัง รวมถึงองค์การปกครองท้องถิ่น (อปท.) คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุขผู้ต้องขังในเรือนจำของกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2562 ได้มีมติให้สถานพยาบาลเรือนจำ และหน่วยบริการในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในพื้นที่ที่มีเรือนจำ ควรมีการจัดให้บริการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังในเรือนจำ เป็นกลุ่มคนที่ได้รับอยู่กันอย่างแออัด จากจำนวนประชากรที่มีมาก ซึ่งก่อให้เกิดโรคต่างๆ ขึ้นอย่างง่ายดาย โดยเฉพาะโรคติดต่อ มีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างรวดเร็ว และมีอาการรุนแรงมากขึ้น การขาดแคลนบุคลากรที่ดูแลผู้ต้องขัง และปัญหาการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของผู้ต้องขัง อีกทั้งยังขาดความเท่าเทียมทางสุขภาพ (Health Equity) ในการเข้ารับบริการทางสุขภาพ ส่งผลให้ผู้ต้องขังในเรือนจำ ได้รับการบริการด้านสุขภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควร การพัฒนาระบบบริการสุขภาพสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ จึงเกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับการเข้าถึงบริการสุขภาพ มีสุขอนามัยที่ดี เข้าถึงระบบบริการสุขภาพที่ดียิ่งขึ้น และได้รับความเท่าเทียมในการเข้ารับบริการทางสุขภาพ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงปัญหา และได้พยายามหาแนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ต้องขัง โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของผู้ต้องขังในเรือนจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และกรมราชทัณฑ์ เนื่องจากผู้ต้องขังส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 80) มีสิทธิในระบบหลักประกันสุขภาพ (Universal Coverage : UC) จึงจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้เข้าถึงบริการสุขภาพตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ และเป็นการยกระดับการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 1,872 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 330 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

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

ส่วนที่ 2 แบบการสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับการบริการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1.บุคลากร 2.งบประมาณ 3.สถานที่ 4.อุปกรณ์ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบการสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1.การผลิต 2.ประสิทธิภาพ 3.ความพึงพอใจ 4.การปรับเปลี่ยน 5.การพัฒนา จำนวน 15 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1961) และได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวก ซึ่งคะแนนแต่ละข้อ แบ่งได้ตามตารางดังนี้

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

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30) โดยใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

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

จากค่าคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ใน

การวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 อ้างถึงใน พชรินทร์ โตะบุรินทร์, 2548, หน้า 108) ได้ตั้งตาราง ต่อไปนี้

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

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร

ความคิดเห็นของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ และด้านการปรับเปลี่ยน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำ จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับเปลี่ยน และด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำ จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับเปลี่ยน และด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับเปลี่ยน และด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริการและประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร

การบริการสถานพยาบาลเรือนจำ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม และรายด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร และประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

การบริการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถตามวิชาชีพทางสาธารณสุขมาก มีจิตใจเมตตาและเอื้ออารีต่อผู้ป่วย และมีทักษะในการรักษาอาการเจ็บป่วย สถานพยาบาลใช้งบประมาณอย่างเต็มที่ในการจัดหาบุคลากรทางการแพทย์ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้มีเวชภัณฑ์สำหรับผู้ป่วย และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าในการรักษาผู้ป่วย อีกทั้งสถานพยาบาลมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ในบริเวณที่สะดวกต่อการเข้ารับการรักษา และมีเตียงรองรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์เพียงพอในการรักษาผู้ป่วย การจัดเก็บอุปกรณ์เป็นไปอย่างถูกสุขลักษณะ และมีมาตรฐานและมีศักยภาพในการใช้ในการรักษาผู้ป่วย

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร มีประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ และด้านการปรับเปลี่ยน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานพยาบาลมีการบริหารจัดการที่ช่วยให้ผู้ป่วยบรรเทาอาการเจ็บป่วย มีระบบดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน และสามารถรักษาได้ครอบคลุมทุกอาการเจ็บป่วย ใช้อุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลอย่างคุ้มค่า เน้นประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและดาเนินงานอย่างประหยัด ให้บริการตรงตามความต้องการของผู้ป่วย ให้การรักษาอย่างมีมาตรฐานและให้การรักษาอย่างรวดเร็ว ทันเวลา อีกทั้งสามารถปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรในสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการรักษาให้เหมาะสมกับอาการเจ็บป่วย และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน เมื่อเกิดภาวะวิกฤต

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา สามารถนามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2.2 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า อายุไม่ใช่ตัวกำหนดหรือบ่งชี้ว่า ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาครมากกว่าหรือน้อยกว่าผู้ต้องขังที่มีอายุน้อยกว่า

2.3 ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ก่อนที่จะมาเป็นผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ระดับการศึกษาหรือคุณวุฒิเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดลักษณะความคิดเห็น ดังนั้น ผู้ต้องขังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะความคิดเห็นของผู้ต้องขังมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว จึงไม่เป็นเหตุให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ต่างกัน

3. การบริการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย การบริการสถานพยาบาลเรือนจำ และการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่า มีความคิดเห็นของผู้ต้องขังเกี่ยวกับการบริการสถานพยาบาลเรือนจำ และการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองปัจจัย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการให้กับผู้ต้องขังได้ จึงส่งผลให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรสาครในด้านที่ดีต่อสถานพยาบาลเรือนจำ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทบทวนวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 สำหรับกองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์ ควรมีการติดตามประเมินคุณภาพการจัด บริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพสถานพยาบาลในเรือนจำ จัดให้มีการเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานบริการด้านสุขภาพ

1.2 ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร ควรนำแนวทางการพัฒนาสถานพยาบาลไปดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงงานของสถานพยาบาล เช่น การประสานความร่วมมือเชิงรุกร่วมกับเครือข่ายภายนอก และทำความเข้าใจความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เครือข่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดบริการสุขภาพสำหรับผู้ต้องขัง และพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในเรือนจำ เพื่อให้เอื้อต่อการดูแลสุขภาพของผู้ต้องขัง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของสถานพยาบาลให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการดูแลสุขภาพ เช่น การประเมินปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น การอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง

1.3 ระดับปฏิบัติการพยาบาล ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานบริการด้านสุขภาพของเรือนจำ โดยนำปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของผู้ต้องขังในแต่ละเรือนจำเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานหรือโครงการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม 4 มิติของการดูแลเน้นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ติดตามผลการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานของสถานพยาบาล เสนอต่อผู้บริหารของเรือนจำ และควรแสวงหาโอกาสในพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสตรีและเด็ก รวมทั้งการรักษาโรคเบื้องต้น

1.4 ด้านการบริหารงบประมาณ ควรตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างเข้มงวด และร้องขอให้กองตรวจสอบภายในกรมราชทัณฑ์รวมตรวจสอบการดำเนินการบริหารเงินงบประมาณ ให้มีความโปร่งใส ประหยัด และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำ จากความคิดเห็นของผู้ต้องขังเรือนจำ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริการและการบริหารสถานพยาบาลเรือนจำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานพยาบาลเรือนจำต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานพยาบาลเรือนจำ เช่น การฝึกอบรมการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการนำไปศึกษาวิจัย เพื่อขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2562). รายงานผลการปฏิบัติงานของกรมราชทัณฑ์ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2562). แนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำ (พิมพ์ครั้งที่ 1). สมุทรสาคร : บริษัท บอร์น ทู บี พับลิชชิง จำกัด.
- ชัชวาล เรื่องประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์. (2548). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร . มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2013). ระบบสุขภาพ. สืบค้นจาก <https://www.hsri.or.th/researcher/classroom/detail/4741>
- สมคิด บางโม. (2542). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Organizations : Behavior structure and Processes*. (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.
- Koontz, H. & C. O'Denell. (1982). *Principle of Management : An Analysis of Management Function*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Lawiess, J. (1979). *The development of self-concept in adolescence*. New York, NY: Academic Press.
- Stoner, J. A., Jr., & Freeman, D. R. (1992). *Management* (5th ed.). London: Prentice Hall International
- Seashore, S. E., & Yuchtman, E. (1967). *The elements of organizational effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Zamuto, R. F. (1982). *Assessing organizational effectiveness: Systems change, adaptation, and strategy*. Albany, NY: State University of New York Press.

ประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร

มนีรัตน์ สุขกระซอน¹

Retrieved 15-11-2023;

Revised 12-12-2023;

Accepted 17-12-2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานและประสิทธิผล การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 119 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านระดับประสิทธิผล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลแตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: ประสิทธิผล; ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์; สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร¹

สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร สมุทรสาคร 74000

E-mail: khuan3004@live.com

Effectiveness of the Electronic Correspondence System of the Samut Sakhon Provincial Prosecutor's Office

Maneerat Sukkrachon¹

Abstract

Objectives of the research (1) to assess the level of effectiveness of the electronic file system of the Samut Sakhon Provincial Prosecutor's Office; (2) to compare the effectiveness. classified by personal factors; and (3) to test the relationship between work motivation and effectiveness. Quantitative research. The sample was 119 people. The research instrument used questionnaires, statistics used, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, one-way variance. and Pearson correlation. The results of the research (1) The level of effectiveness was found to be at the highest level. (2) The comparison of effectiveness classified by personal factors found that the educational level and different job positions. There were different opinions on the effectiveness and (3) the relationship found that. There was a relatively high level of positive correlation.

Keywords: effectiveness, electronic table of contents system, Samut Sakhon Provincial, Prosecutor's Office

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ General operations manager Samut Sakhon Provincial Prosecutor's Office

Address: Samut Sakhon Provincial Prosecutor's Office, Setthakit Road 1, Mahachai Subdistrict, Mueang Samut Sakhon District, Samut Sakhon 74000

E-mail: khuan3004@live.com

บทนำ

รัฐบาลปัจจุบันได้วางนโยบายการพัฒนาประเทศไทย 4.0 อันเป็นวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้หลัก “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยการนำวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งแนวทางหนึ่งของการพัฒนาดังกล่าวคือการพัฒนาคลัสเตอร์ดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้ในระบบการเชื่อมต่อในระบบราชการและการให้บริการประชาชน เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดความสะดวก รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดได้นำระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยเป็นระบบจัดการเอกสารเข้าออก เอกสารมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีเส้นทางเอกสารที่แน่นอน สามารถสร้างเอกสาร เส้นทางเอกสาร กำหนดเงื่อนไขการอนุมัติ การรอ กำหนดดัชนีในการจัดเก็บ สืบค้น กำหนดระดับชั้นความลับ การส่งระบบบุคคล กลุ่มบุคคลระยะเวลาสามารถสรุป สถิติประเภทงาน การรอสถานะงานได้ตามระยะเวลา ประเภทและหน่วยงาน รวมถึงสามารถแจ้งเตือนเมื่อมีเอกสารหรือไม่มีผู้รับตกค้างเวลาที่กำหนดสามารถบันทึกและจัดเก็บการนัดหมายและส่งข้อความเตือนการนัดหมาย แต่ปัจจุบันยังพบสภาพปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ด้านระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานและประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ไพรซ์ (Price, 1963) ได้แสดงทัศนะว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประสิทธิผลขององค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรเหล่านี้อาจไม่สัมพันธ์กันในทางปฏิบัติ เช่น ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจอาจไม่สัมพันธ์กับความสามารถในการผลิต ซึ่งความไม่สัมพันธ์กันนี้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการบรรลุ

เป้าหมายหนึ่งอาจสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิผลในการบรรลุอีกเป้าหมายหนึ่งก็ได้ ทำให้องค์การต้องเลือกว่าต้องการบรรลุเป้าหมายใด และเป้าหมายใดเป็นเป้าหมายที่แท้จริงที่ได้รับการตกลงจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลจากนักวิชาการหลายท่านข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยขอสรุปว่า ประสิทธิผลขององค์กรก็คือการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

สมคิด บางโม (2547) เมื่อเริ่มต้นค้นคว้าได้ทำการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่ม ต้องการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน ลดการ ออกงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้มากขึ้นและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จากการศึกษาสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลกระทบได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีแรงผลักดันที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ปัจจัยประเภทนี้จัดเป็นปัจจัยภายในแบ่งออกได้ ดังนี้

1.1 สัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการทำงาน การมีความรู้สึกถึงงานที่ รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จ อาจจะสำเร็จทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม ย่อมทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานและเป็นแรงกระตุ้นที่ดีในการทำงานต่อไป

1.2 การได้รับความนับถือ และยอมรับกับงานที่ทำ คือ ต้องรู้สึกถึงงานที่ทำสำเร็จมีบุคคลอื่นให้การยอมรับกับงานที่ทำทั้งจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในงาน มีกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.3 ความน่าสนใจของงาน คือ ความรู้สึกถึงงานที่รับผิดชอบน่าสนใจมีความเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อมารับผิดชอบกับงานนี้

1.4 ความรับผิดชอบในงาน คือ ต้องมีความรู้สึกต่องานที่รับผิดชอบที่จะมีผลต่อตนเองและต่อผู้อื่นให้สิทธิ อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 โอกาสก้าวหน้า คือ ต้องมีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจจะเป็นการให้อำนาจการตัดสินใจที่เพิ่มมากขึ้นหรือกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นกว่าเดิมให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการทำงาน

1.6 การเติบโต หรือการเลื่อนตำแหน่ง คือ ต้องมีความรู้สึกถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้เทคนิคความเชี่ยวชาญจากการทำงานได้ เพื่อการได้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้รับค่าจ้างที่สูงตามตำแหน่งทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อการเติบโตหรือโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

2. ปัจจัยอนามัย คือปัจจัยที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันจะเป็นสิ่งที่ทำให้ลด หรือทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานจนถึงอาจจะส่งผลถึงขั้นลาออกจากการทำงานปัจจัย ประเภทนี้จัดเป็นปัจจัยภายนอกแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทน คือ สิ่งตอบแทนจากการทำงานที่พนักงานได้รับต้องเป็นที่พอใจให้ที่เหมาะสมเป็นธรรม หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมต่อความรับผิดชอบ หรือความไม่เท่าเทียมในการได้รับค่าตอบแทน ระหว่างพนักงานในตำแหน่งงาน หรือคุณสมบัติเหมือนก็จะส่งผลต่อความไม่พอใจ และแรงกระตุ้นในการทำงาน

2.2 นโยบายการจัดการ คือ การกำหนดแผนการทำงานตลอดจนการนำมาปฏิบัติใช้กับเจ้าหน้าที่ ในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความรู้สึกรัก และทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอันจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ หากมีการบริหารจัดการที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

2.3 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจากพนักงานเอง หรือจากเพื่อนร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดการผลกระทบต่อการทำงาน แต่หากความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีมากจนเกินไป ก็อาจจะส่งผลให้ไม่เกิดแรงกระตุ้น หรือความกระตือรือร้นก็ได้เช่นกัน

2.4 ทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องดีสถานที่ทำงานต้องมีความสะดวกสบาย สะอาด ปลอดภัย หรือการเดินทางมาทำงานต้องสะดวก ไม่นานจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงกระตุ้นในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

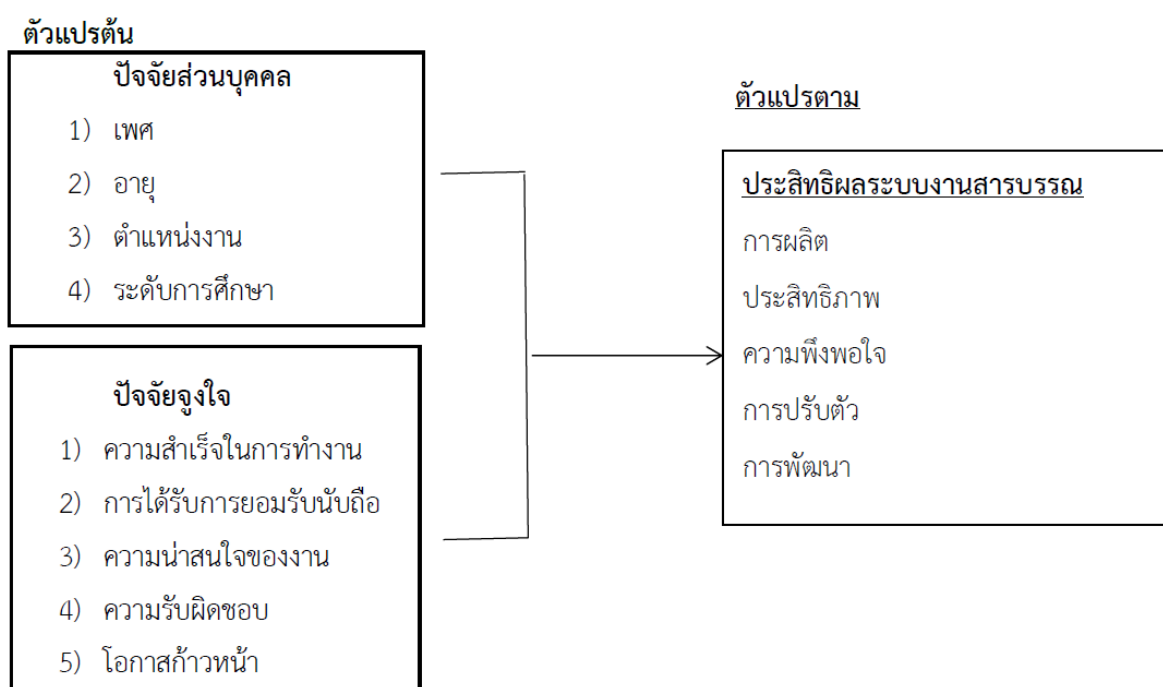
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยมากที่สุด ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

บุญยวีร์ ดิษฐ์คำเหมาะ (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีประสบการณ์ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ประยุกต์ใช้ทฤษฎีประสิทธิผล (Gibson, 1979) ประกอบด้วย การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว การพัฒนา และปัจจัยจูงใจในทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความน่าสนใจของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ที่มา: ประสิทธิผล (Gibson, 1979) และปัจจัยจูงใจในทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg, 1959)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ใช้งานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน อัยการจังหวัดสมุทรสาคร ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2564 จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ใช้งานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ คือ จำนวน 119 คน คำนวณได้จากสูตรทาโร ยามาเน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้ คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อ เลือกตอบ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามความคิดเห็นการให้บริการระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน อัยการจังหวัดสมุทรสาคร ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความน่าสนใจของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของกิบสัน (Gibson, 1979) ประกอบด้วย 1. ด้านการผลิต 2. ด้านประสิทธิภาพ 3. ด้านความพึงพอใจ 4. ด้านการปรับตัว 5. ด้านการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1961) และได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวก ซึ่งคะแนนแต่ละข้อ แบ่งได้ตามตารางดังนี้

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

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543, หน้า 30) โดยใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

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

จากค่าคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 อ้างถึงใน พชรินทร์ ไต่บุรินทร์, 2548, หน้า 108) ได้ดังตาราง ต่อไปนี้

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

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร

1.1 ด้านการผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการวางแผนบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ปริมาณงานและคุณภาพงานเพื่อเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามแผนและเป้าหมายขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

1.2 ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตามกรอบเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ท่านได้รับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาฝึกอบรม เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า นโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรได้มีการประกาศให้ทราบถึงนโยบายการบริหารงาน หลักการ และวิธีปฏิบัติขององค์กร และองค์กรของท่านกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมถึงสายการบังคับบัญชาชัดเจน เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายและแผนงานการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรของท่านกำหนดแผนงาน โครงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และองค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อเพศที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบงานสารบรรณ

อิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการให้บริการระบบงานสารบรรณด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับตัว และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลการให้บริการระบบงานสารบรรณด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับตัว และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการให้บริการระบบงานสารบรรณไม่แตกต่างกันในด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนา

2.4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่ทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครที่ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันในด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจ ส่วนในด้านการปรับตัวและด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความน่าสนใจของงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า โดยทั้งรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับประสิทธิผลระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความน่าสนใจของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 62 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งส่วนใหญ่ คือ นักจัดการงานทั่วไป

ประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านประสิทธิภาพ และด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจ ด้านการผลิต และด้านการพัฒนา ตามลำดับสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ในเรื่องการวางแผนบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ปริมาณงาน และคุณภาพงานเพื่อเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามแผนและเป้าหมายขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การมอบหมายมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ตามลำดับ

2. ด้านประสิทธิภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครมีความคิดเห็นประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตามกรอบเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านความพึงพอใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตามกรอบเวลาที่กำหนด การได้รับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับโอกาสในการพัฒนา ฝึกอบรม เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก

4. ด้านการปรับตัว ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาครมีความคิดเห็นประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ในเรื่อง นโยบายการบริหารของหน่วยงานมีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา องค์กรได้มีการประกาศให้ทราบถึงนโยบายการบริหารงาน หลักการ และวิธีปฏิบัติขององค์กร และองค์กรของท่านกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมถึงสายการบังคับบัญชาชัดเจน เหมาะสม ตามลำดับ

5. ด้านการพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นประสิทธิภาพระบบงานสารบรรณของสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ในเรื่อง องค์กรมีนโยบายและแผนงานการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา องค์กรของท่านกำหนดแผนงาน โครงการฝึกอบรม

พัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และองค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ควรสร้างการตระหนักรู้การเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

1.2 สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดหาหรือจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.4 สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่จะทราบข้อมูลหรือปัจจัยใดที่สามารถส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

บุญยวีร์ ดิษฐ์คำเหมาะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานธุรการของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต).วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.

- ประภาพร ชื่นงาม. (2559). *ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีผลต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี. (การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.*
- พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์. (2548). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร . มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.*
- ยุทธนา ทาตายุ. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการผลิต กรณีศึกษากองการผลิต บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.*
- เยาวลักษณ์ พิมพ์เทพ. (2559). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสารบรรณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอท่าชนะ ไชยา ท่าฉาง และวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด*
- Best, J. W. (1978). *Research in Education Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall.*
- Gibson, et al., (1979). *Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas. Texas : Business Publication, Inc.*
- Herzberg, F. & Other. (1966). *The motivation to work. New York: John Wiley & Sons. Likert. (1961). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill.*
- Tan Teck-Hong & Amna Waheed. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love money. *Asian Academy of Management Journal*, 1(16), 73-94.

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ศิริกัญญา ลือยอด¹

Retrieved 24-11-2023;

Revised 18-12-2023;

Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 160 คน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเองโดยการจัดลำดับความสำคัญของงาน วิเคราะห์เป้าหมายของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล มีการสื่อสารที่ชัดเจน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อโดยมีทุนการศึกษาให้ มีการปลูกฝังให้บุคลากรรักในงานที่ทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักแก้ปัญหาและพร้อมเผชิญกับทุกปัญหาจนไปถึงความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นและนำมาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง; ข้าราชการธุรการ; สำนักงานอัยการสูงสุด

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารถนนรัชดาภิเษก เลขที่ 51 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: koomeesook@gmail.com

Self-Development Needs of Administrative Officials Attorney General's Office

Sirinya Lueyord¹

Abstract

The objectives of this research were 3 (1) to analyze the need for self-improvement of administrative officials. Office of the Attorney General (2) to analyze the competence of administrative officials Office of the Attorney General (3) to propose guidelines for self-development of administrative officials Attorney General's Office, This study is a mixed-methods research, which consists of quantitative and qualitative research. The quantitative research sample included 160 administrative officials of the Office of the Attorney General. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula, resulting in a sample size of 114. The quantitative research instrument was a questionnaire. The qualitative research collected data from in-depth interviews with 10 key informants, who were selected using a purposive sampling method. The qualitative research instrument was a semi-structured interview. Research results (1) Self-development needs of administrative officials The Office of the Attorney General found that the overall picture was at a high level. The Office of the Attorney General found that the overall picture was at a high level and (3) guidelines for self-development of administrative officials. The Attorney General's Office found that administrative officer need to develop knowledge their ability to keep up with the changing situation in the present by prioritizing tasks and analyzing tasks goals Including being creative and using technology to seek knowledge and develop digital skills for organizational effectiveness Have clear and accurate communication, In addition, agencies should support additional learning in areas such as organizing trainings/seminars. In order to increase working skills for personnel And most importantly, personnel should work with moral and ethical principles to be credible and accepted by their colleagues. supervisor and people who come to contact the government.

Keywords: Self-Improvement Needs; Administrative Officers; Office of the Attorney General

Type of Article: Research Article

¹Office of the Attorney General

Office of the Attorney General Ratchadaphisek Road Building

No. 51 Ratchadaphisek Road, Chomphon Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: koomeesook@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแต่ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็จะพัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์แก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ซึ่งจะประกอบประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การทุกคนควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นการส่งเสริมพัฒนาทักษะและการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ และเป็นไปตามเป้าหมายเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การที่บุคลากรจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ รวมถึงการพัฒนาทัศนคติ แนวคิด และวิธีการทำงานที่มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ความทันสมัย และให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในหลากหลายด้าน เช่น ด้านความรู้ บุคลากรต้องการมีความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะ บุคลากรต้องการทักษะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการสื่อสาร ด้านความสามารถ บุคลากรต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถด้านการตัดสินใจ ความสามารถด้านแก้ไขปัญหา

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อานสิ่งที่ได้มาพัฒนาองค์การ แต่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน การทำงานยังยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น ยังขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และองค์การยังขาดการสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานภายในองค์การมักจะมีแค่การ

ประชาชนสัมพันธ์มากกว่าการจัดฝึกอบรมชี้แจงทำความเข้าใจ แต่ให้ความเข้าใจด้วยตนเอง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงอาจเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และในด้านการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ข้าราชการธุรการยังมีหลักสูตรฝึกอบรมที่น้อยเกินไปและมีได้มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการธุรการว่าต้องการที่จะพัฒนาด้านใด หลักสูตรใด เห็นได้ว่าองค์การยังขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเพราะข้าราชการธุรการถือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกำลังสำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งต้องมีความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะรอบด้าน และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคล ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่าน เช่น บอยเดล (Boydell, 1985), แม็คไกวร์ (Mcguire, 1990), และแม็กกินสัน (Megginson, 1992)

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองมักแบ่งปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ เป้าหมายในชีวิต และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมรอบตัว เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ใฝ่รู้ ชอบความท้าทาย มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบปิด ชอบความสบาย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ต้องการประสบความสำเร็จ มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ เป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น มี

การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้บุคคลพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

บุญส่ง ลีละชาต (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นาคำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อยากรให้มีการทำงานหรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น

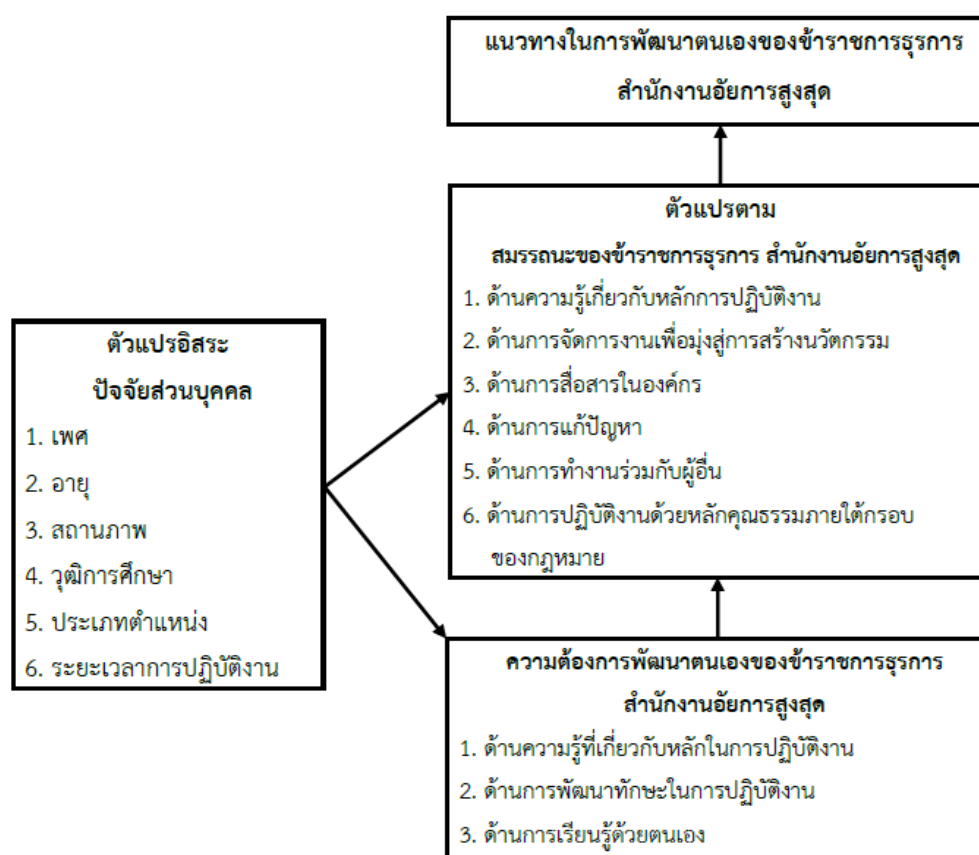
ผกามาศ เอ็มประโคน (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อไป เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรจัดฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุก ๆ ตำแหน่ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามลำดับ

พิไลวรรณ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการคลัง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยผลการวิจัยพบว่า มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติการปฏิบัติงาน และทัศนคติมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งนับว่าเป็นสมรรถนะที่เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่มีส่วนต่อการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ทั่วไปเฉพาะตำแหน่ง ตามลำดับ

ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า บริษัท สายไฟฟ้าไทย - ยาสากิ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางด้านสมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท สายไฟฟ้าไทย -

ยาซากิ จำกัด จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท สายไฟฟ้า ไทย-ยาซากิ จำกัด ภาพรวมในทุกด้านมีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ในด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมากเท่ากัน ในด้านทักษะ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมากที่สุด และในด้านทัศนคติ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลปานกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดอาคารถนนรัชดาภิเษก จำนวน 160 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยในประชากรที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักที่เป็นผู้ควบคุมดูแลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการภายในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ส่วนที่ 3 เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงาน 2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการสื่อสารในองค์กร 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง รองลงมา เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 41–50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 20–30 ปี สถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง/ม่าย ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และมีประเภทตำแหน่งส่วนมากเป็นประเภทวิชาการ และรองลงมาคือตำแหน่งประเภททั่วไป ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6–10 ปี รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–5 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11–15 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีระดับการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน มีระดับการแปลผลอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีระดับการแปลผล อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามของสังคม ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ข้าราชการธุรการต้องการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ความรู้ในการปฏิบัติงานและเพื่อความสำเร็จขององค์กร

2) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะในการ ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการต้องการให้มีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ข้าราชการธุรการต้องการต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเมื่อมีโอกาสเสมอ ข้าราชการธุรการต้องการให้องค์กรหมุนเวียนให้มีการฝึกอบรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน

3) ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะที่ดีขึ้น ข้าราชการธุรการต้องการมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการธุรการต้องการให้องค์กรส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้วยการอ่านหนังสือ และเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดตามความคิดเห็นของบุคลากร ผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ลำดับรองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร ทักษะด้านการแก้ปัญหา ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ด้านทักษะความรู้เกี่ยวกับ หลักปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่นวัตกรรม วิเคราะห์เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์การปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลมีความแน่ใจว่า ถ้าได้ลงมือทำสิ่งใดอย่างเต็มที่แล้ว สิ่งนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ข้าราชการธรรมาภิบาลมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ข้าราชการธรรมาภิบาลสามารถรู้ตัวตนเอง มีความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะจัดการกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลมีการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของงาน และติดตามประเมินผลในการทำงานเพื่อให้งานขององค์กรเกิดประสิทธิผล ส่วนลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการสามารถคิด วิเคราะห์ เป้าหมายของงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ข้าราชการธรรมาภิบาลได้ประมวลความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการธรรมาภิบาลสามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลมีความคิดโดยอาศัยความรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ สืบค้นข้อมูลต่าง ๆ

3) ด้านการสื่อสารในองค์กร ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลเชื่อว่าบุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ ถ้าการสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับรองลงมา คือ การสื่อสารภายในหน่วยงานของมีประสิทธิภาพและเพียงพอที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ข้าราชการธรรมาภิบาลได้รับคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและถูกต้อง ข้าราชการธรรมาภิบาลยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาได้สื่อสารนโยบาย หรือเป้าหมายขององค์กรให้ทราบอย่างชัดเจน

4) ด้านการแก้ปัญหา ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลมีความคิดโดยอาศัยความรู้ในการไตร่ตรองการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น

ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการสามารถแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะการมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ ข้าราชการธุรการสามารถอดทนต่อความกดดัน ความขัดแย้งในบางสถานการณ์ได้ ข้าราชการธุรการมีความมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ หากงานที่ทำให้เกิดความล้มเหลว และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการสามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีต นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างจริงจังเมื่อมีปัญหา ลำดับรองลงมา คือ สามารถพูดคุยชักจูงให้เพื่อนร่วมงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ กันทำงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ข้าราชการธุรการมั่นใจว่าจะพัฒนาทักษะทางสังคม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

6) ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ลำดับรองลงมา คือ รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ และลำดับสุดท้าย คือ ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ 6 ด้าน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ คือ ข้าราชการธุรการควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางและวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงควรมีการกำหนดทิศทางหรือหลักการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับคู่มือสมรรถนะหลักของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, หน้า 17) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพเป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น การแสดงความสนใจใคร่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง การใช้ความรู้นั้นในการทำงาน อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหา หรือการเข้าอบรม/เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการงาน

2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะคือ เห็นควรมีการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีให้ตรงกับลักษณะงานของแต่ละบุคคล เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อให้องค์กรก้าวทันเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรมีการวางแผน วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้การทำงานสามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Adair (1996 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมและการบริหารจัดการภายใต้องค์ประกอบขององค์การที่มีการสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 2) มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง องค์กรต้องทำให้พนักงานรับรู้ ว่าความผิดพลาดหรือล้มเหลวเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรมและไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว ความผิดพลาดหรือล้มเหลวจะกลายเป็นบทเรียนที่มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร

3) ด้านการสื่อสารในองค์กร มีข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดหรือทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและเต็มใจเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน และพร้อมเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ถ้าการสื่อสารไม่ดี ไม่ชัดเจน ไม่ว่าจะเกิดจากการส่งสารหรือการรับสารก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดปัญหามากมายตามมา ซึ่งเป็นเหตุของความผิดพลาดและความล้มเหลวได้ สอดคล้องกับ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน ณัฐอร กิริติลาภิน, 2560) ให้ความหมายว่าการสื่อสารองค์กรคือกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยบรรยากาศหรือสภาพขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งเป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกริช สืบสนธิ์ (2538 อ้างถึงใน ณัฐอร กิริติลาภิน, 2560) ที่กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญกับทั้งในผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ดังนี้ 1. เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารเพราะการสื่อสารเป็นเหมือนเครื่องมือช่วยตรวจสอบ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินงานและอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดความกล้าที่จะสื่อสารและแสดงความคิดเห็น ชักถามและท้วงติงจนทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น 4. ช่วยให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ทุกแผนกสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาในการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การทำงานที่ดี

4) ด้านการแก้ปัญหา มีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเพื่อติดตามงานและสอบถามปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันโดย มีการไต่ตรงการทำงานให้มีความถูกต้อง มีแก้ปัญหการทำงานในลักษณะการมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ สามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับวรพล สุพรรณอ่วม (2554 อ้างถึงใน นิธิธร ทรัพย์อัคร, 2560, หน้า 8) กล่าวถึงการแก้ปัญหว่า ควรมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน มีการประชุม อภิปรายเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการทำงานร่วมกัน ปรับปรุงสัมพันธภาพเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร มีความเข้าใจในสถานการณ์ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีข้อเสนอแนะ คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน มีความกระตือรือร้นทำงานในส่วนที่ต้องรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิและเสรีภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกผูกพันที่จะร่วมกันปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับพรรณพิตรา เสริมศรี (2559, หน้า 12) ที่มีทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง มีการอภิปรายร่วมกันโดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายออกความคิดเห็น สมาชิกทุกคนยอมรับและเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6) ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย มีข้อเสนอแนะ คือ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือประโยชน์ส่วนตน และตระหนักถึงหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของและปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด(ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด, หมวด 3, หน้า 1- 6) ดังนี้ ข้อ 3 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อ 4 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ข้อ 5 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ข้อ 6 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อ 7 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ข้อ 8 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ข้อ 9 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ 10 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ข้อ 11 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ข้อ 12 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องไม่
 รับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และ
 จะต้องดูแลให้บุคคลในครอบครัวปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วยการรับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดที่พึงให้
 กันตามอัตราและประเพณีต้องมีมูลค่าไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ข้อ 13
 ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องไม่ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวล่วงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น
 และจะต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงกับข้อค้นพบในการวิจัยข้างต้น โดย
 ข้อเสนอแนะในภาพรวม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้ง
 ต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานอัยการสูงสุดควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และสอดคล้อง
 กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้
 ความสามารถ และทักษะ เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และองค์กรได้นำไปใช้เพื่อปรับปรุง
 แผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการ
 ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ตลอดจนมีการให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และ
 ประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทาง
 เดียวกัน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการอัยการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้
 การศึกษาวิจัยมีความหลากหลาย และเพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการอัยการใน
 องค์กรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการอัยการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้
 ไปพัฒนาให้ข้าราชการอัยการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่
 ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณฐอร กิรติลาภิน. (2560). *รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิธิธร ทรัพย์อัศร. (2560). *ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอ. กรุ๊ป-88 จำกัด.* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ผกามาศ เอ็มประโคน. (2558). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์,* (สารนิพนธ์หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พรรณพิตร เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักการจราจร 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต) (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมคอลลัมแบงค็อก กรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- พีไลวรรณ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2561). *การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน การคลัง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- ศตวรรษ กล่าดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิต สายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด.* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ นามบุรี. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). *นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. (บทคัดย่อ), วารสารวิจัยวิชาการ, (2), 121.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.* สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/sits/default/files/attachment>.

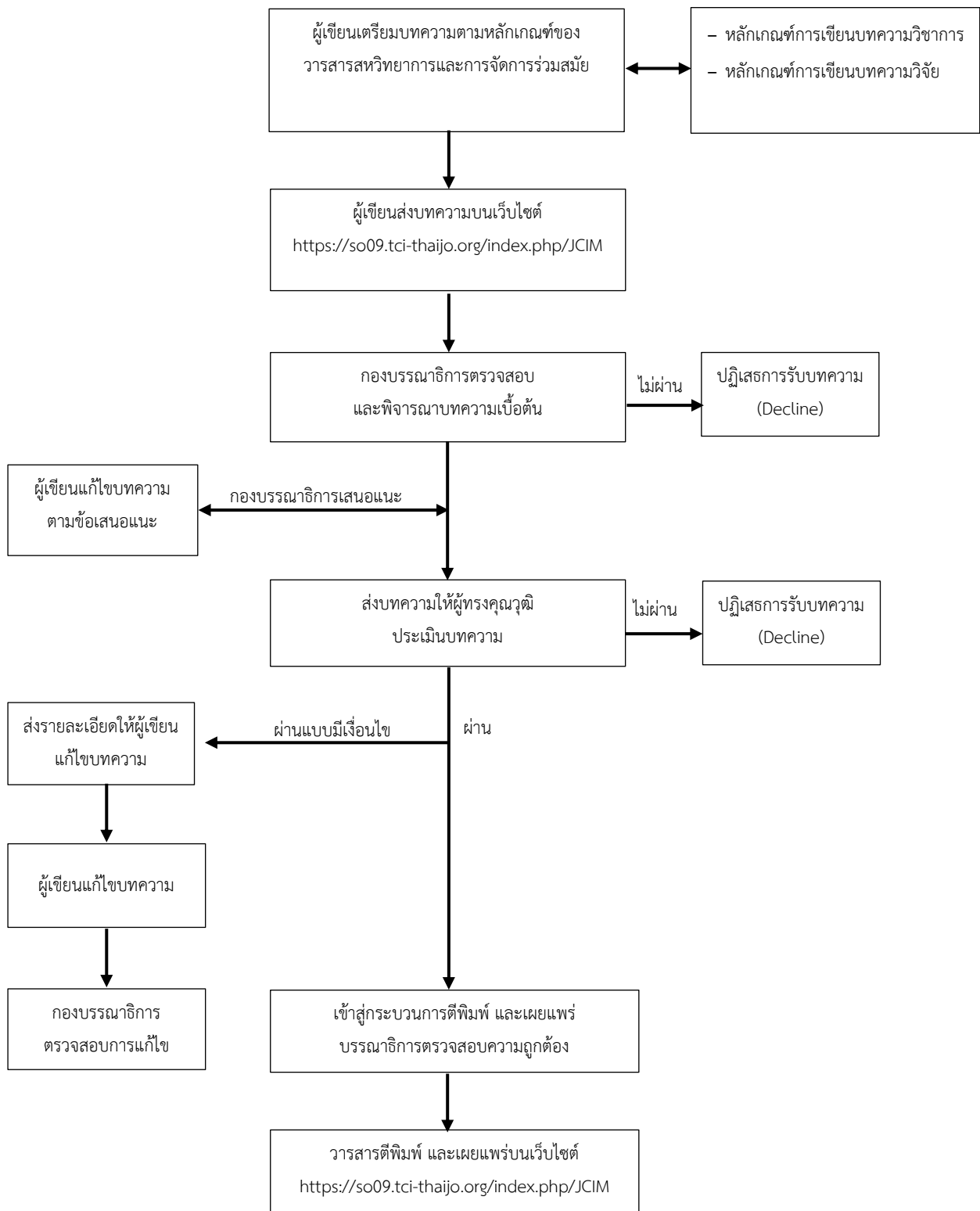
สำนักงานอัยการสูงสุด. (2564). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้นจาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about>.

Boydell, T. (1985). *The management of learning*. London: Kogan Page.

Mcguire, D. (1990). *The learning organization*. London: Gower.

Meggison, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development in organizations*. London: Routledge.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

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

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

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

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

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

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

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

การส่งต้นฉบับ

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

- 2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องด้านขวา
- 4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมลอยู่ใต้คำสำคัญ
- 5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ
- 6) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

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

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

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

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

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมูล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

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

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

(2) บทความจากวารสาร

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

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

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

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

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

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิ/วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

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

(4) สื่อออนไลน์

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

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

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

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ

16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold

คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3.....

16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

Author¹, Author² and Author³

Abstract → 16 Point Bold

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

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

Type of Article: Academic Article

.....
สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³ } 12 Point

บทนำ

16 Point {

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

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

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

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Abstract → 16 Point Bold

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

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

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Affiliation¹

Address:

E-mail:

Affiliation²

Affiliation³

E-mail:

บทนำ } 18 Point Bold

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

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

16 Point { กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

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

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point {

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

16 Point {

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

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

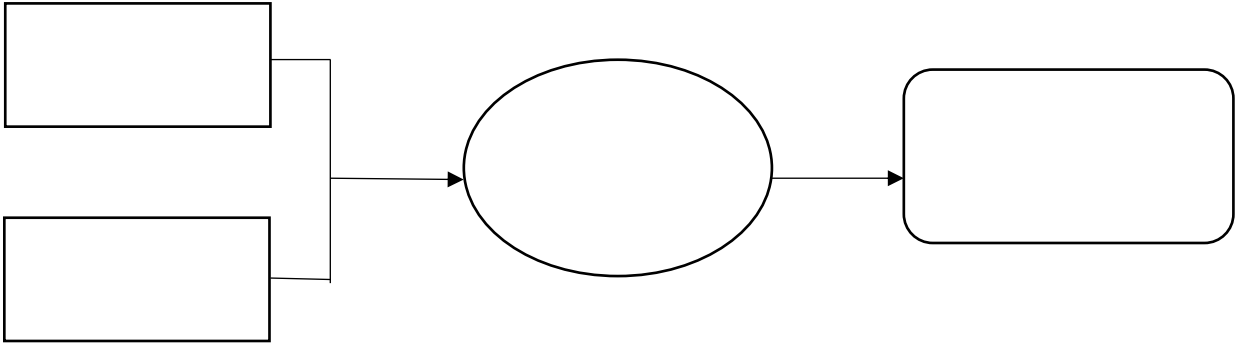
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ 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 สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

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

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

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

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

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

- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>