



ISSN 2773-9058 (PRINT)

ISSN 2773-9082 (ONLINE)

วารสารทหารพัฒนา

Armed Forces Development Command Journal

ปีที่ 46 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน - ธันวาคม 2565

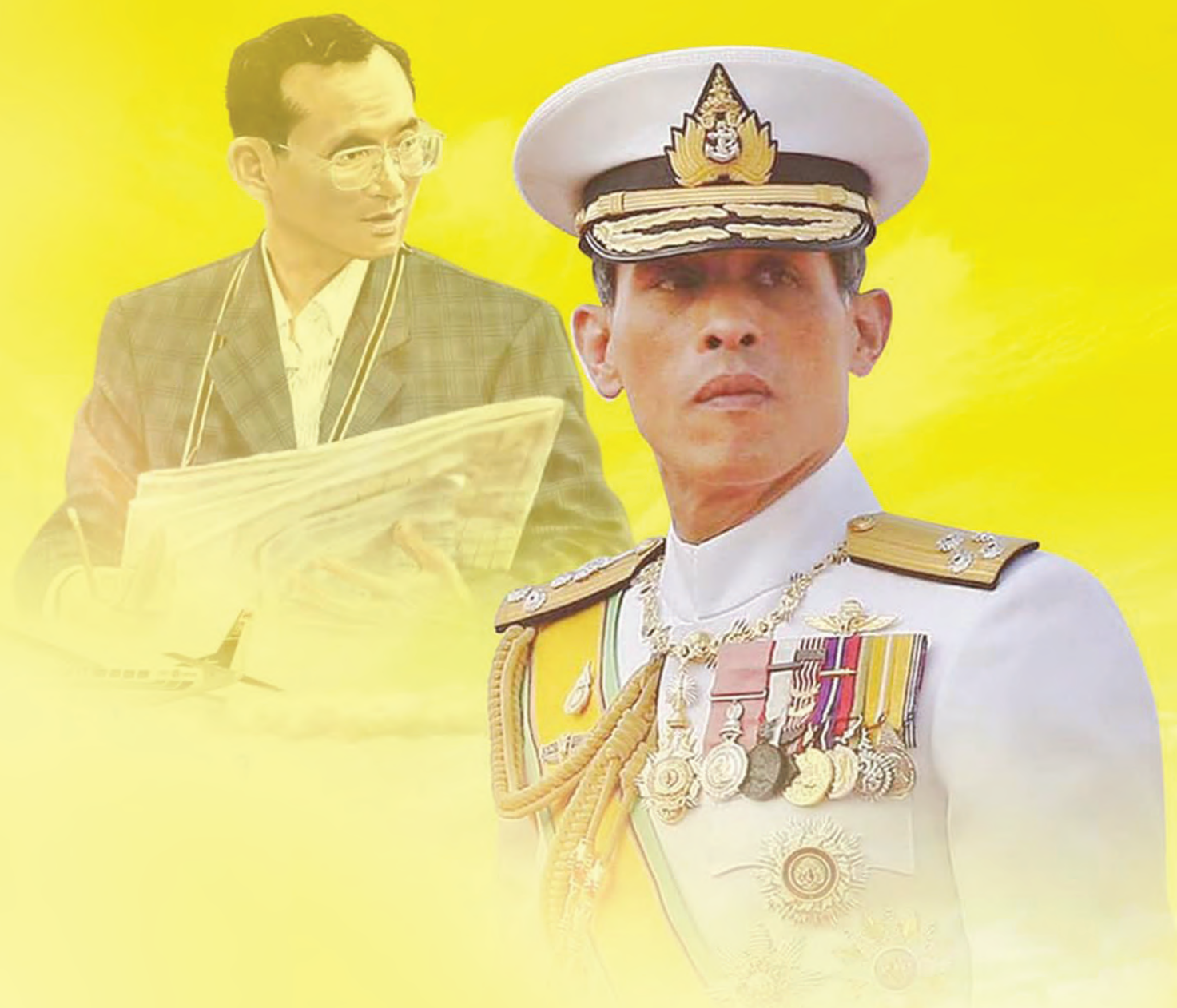
AFDC Journal

- ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
Work Characteristics of Personnel in the Development Economic and Society Northeast office according to Guideline the Organization of Excellence
- การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0
Development and Promotion of Competency of Personnel of the Muang Kao Subdistrict Municipality Office to support the Bureaucratic System 4.0
- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
Efficiency Operation of Personnel in Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen



“...ประเทศชาติมั่นคง
ประชาชนมีความสุข
แก้ไขในสิ่งผิด
สืบสานในพระราชปณิธาน
ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง...”







วารสารทหารพัฒนาเป็นวารสารวิชาการ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่ในสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยมีนโยบายการจัดพิมพ์ ดังนี้

วัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่

เผยแพร่องค์ความรู้และวิทยาการ ด้านการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชนในสาขา ดังนี้

- นโยบายสาธารณะ
- การพัฒนาชุมชน
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- การบรรเทาสาธารณภัย
- เกษตรกรรมและการสัตว์
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชนิดของเรื่องที่จะตีพิมพ์

บทความวิจัยและบทความวิชาการตามวัตถุประสงค์ของวารสารทหารพัฒนา รวมทั้งบทความพิเศษ

นโยบายการพิจารณากลับกรองบทความ

1. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องผ่านการพิจารณากลับกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Reviewer) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 ท่าน/ 1 บทความ โดยผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review)

2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารฯ หรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

3. บทความ ข้อเขียน ภาพประกอบ และตารางประกอบ ที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แต่อย่างใด

4. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจตีพิมพ์บทความในวารสาร

กำหนดการเผยแพร่

จัดทำวารสาร เป็น 3 ฉบับ/ปี คือ ฉบับที่ 1 : ม.ค.-เม.ย., ฉบับที่ 2 : พ.ค.-ส.ค. และ ฉบับที่ 3 : ก.ย.-ธ.ค.

การส่งบทความ

ผู้สนใจเสนอบทความสามารถส่งบทความถึง กองบรรณาธิการวารสารทหารพัฒนาได้โดยช่องทาง ดังนี้

1. ทางระบบการจัดการวารสารออนไลน์ ThaiJo ได้ที่ <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AFDCJournal/>

2. ทางอีเมล: editor.mdjournal@gmail.com

3. ทางไปรษณีย์ถึง กองบรรณาธิการวารสารทหารพัฒนา ชั้น 3 อาคารสำนักงานทหารพัฒนา 8 ถนนนางประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210

รายชื่อผู้จัดทำวารสารการพัฒนา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

พลเอก อนุสรณ์ คัมภักข
พลโท ธีระยุทธ จินห์
พลโท นพดล ปิ่นทอง
พลโท กฤษฏีชัย จันทะเนียร
พลตรี ณัฐฐาณี นิลนนท์
พลตรี จตุรภัทร วงศ์ศรีเผือก

ประธานกรรมการที่ปรึกษา
รองประธานกรรมการที่ปรึกษา
รองประธานกรรมการที่ปรึกษา
กรรมการที่ปรึกษา
กรรมการที่ปรึกษา
กรรมการที่ปรึกษา

บรรณาธิการ

พลตรี ปวัน บุญบันดาล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พันเอก ศุภฤกษ์ จรรจาวิจักขณ์

กองบรรณาธิการ

พลเอก ดร.ปภินันท์ สันตินิยม
พลตรี ดร.อรรถเดช ประทีปอุษานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร.ประพนธ์ สหพัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนทิพย์ จิตสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมณี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ปรียาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร หวังมหาพร
รองศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.กัมพล แก้วเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิศ สาคริก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณพร เดชะโกศิยานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองใหญ่ อัยยะวาทกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก ดร.สุทธิพงษ์ มีไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปรานี ธรรมพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก ดร.กนก วีรวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย สังจาพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิรัชย์ กุลชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริส ทองเชื้อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ศิพร โกวิท
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.จอมเดช ตรีเมฆ
ดร.ณพิชญา ขานสระน้อย
ดร.สุดที่รัก สายปลื้มจิตต์
ดร.สหภาพ ดอกแก้ว
สัตวแพทย์หญิง ศุภาภรณ์ เต็มยอด
นาวาโทหญิง ดร.อรรณพ ษ์ออด
พันเอกหญิง ดร.อุมาดา ปิ่นทอง
พันเอก นายแพทย์ ยรรยงค์ อิมสุวรรณ
พันเอก ดร.รณนท รัตนโสภณ
พันเอก ดร.สมาน จันทร์เคียร
พันโทหญิง ดร.ณิชาพัฒน์ เพิ่มทองอินทร์
เรือโท ดร.ภูริสันต์ ลักษร

มหาวิทยาลัยเกริก
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยบูรพา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
กรมปศุสัตว์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ฝ่ายวิชาการ

พันเอกหญิง คัมภีร์ เกษมเศรษฐ
พันเอกหญิง พริวรรณ อำไพ
พันโทหญิง สุชาดา สรรพามิช
ร้อยเอก ฤทธิ มหาวชิราวุธกุล
ร้อยเอกหญิง ชำนาญ จิตตะเสนีย์

พันเอก ดร.สมาน จันทร์เคียร
พันเอกหญิง สุทธาทิพย์ พันธุ์เยี่ยม
พันตรี ทิพา คำภิระ
ร้อยเอกหญิง สุชนิษฐ์ เมธยาภา

ฝ่ายจัดการ

นาวาโทหญิง ปรีชา มีเวช
เรืออากาศโท ธีระพัฒน์ ศรีสังข์
จำลองโทหญิง คลธร จินดารัตน์
พันจ่าอากาศโท ธนาเดช วิเชียรปัญญา

นาวาตรีหญิง วรรณนันทา ฉัตรรัตน์จวน
จำลองเอก สัมพันธ์ พลเสนา
สิบโท อภิชิต บุญฤทธิ์



สวัสดีท่านผู้อ่านทุกท่าน

สวัสดีครับ ท่านผู้อ่านทุกท่าน สำหรับวารสารทหารพัฒนาฉบับนี้ เป็นวารสารวิชาการทหารพัฒนา ปีที่ 46 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน - ธันวาคม พ.ศ.2565 โดยกองบรรณาธิการมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำหน้าที่เปิดรับผลงานทางวิชาการ ทั้งบทความวิจัยและบทความวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้อ่านทุก ๆ ท่าน รวมถึงผู้ที่สนใจได้ใช้พื้นที่วารสารวิชาการทหารพัฒนา ในการนำเสนอผลงานการศึกษา ผลงานทางวิชาการ ในสาขาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การต่อยอดองค์ความรู้ หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน องค์กร สังคม ตลอดจนประเทศชาติ ในการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน อันจะเป็นการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ และทางวิชาชีพ ให้ทุกท่าน ได้เข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เท้าทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ

วารสารวิชาการฉบับนี้ ได้รวบรวมบทความวิจัยไว้จำนวนทั้งสิ้น 3 บทความ และบทความพิเศษทางวิชาการของศูนย์ฝึกศึกษา สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ไว้จำนวน 3 บทความ โดยกองบรรณาธิการคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสาร วิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุก ๆ ท่าน ซึ่งหากผู้เขียนและผู้อ่านท่านใดมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวารสาร สามารถส่งข้อมูลมาได้ที่อีเมล : editor.mdjournal@gmail.com กองบรรณาธิการจะนำไปพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงให้วารสาร มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาผลงานวิจัย และผลงานวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป

กระผมขออนุญาต ส่งท้ายวารสารวิชาการทหารพัฒนาฉบับนี้ ด้วยคำว่า...ขอส่งท้ายปีเก่า 2565 และต้อนรับ ปีใหม่ 2566 ท่านผู้อ่านทุกท่านนะครับ ขอให้ท่านผู้อ่านทุกท่าน และครอบครัว มีความสุข สุขภาพแข็งแรง พบเจอแต่สิ่งดี ๆ ตลอดปี 2566 และตลอดไปนะครับ...สวัสดีปีใหม่ 2566 ปีเถาะ กระต่ายร่างเรีง สถดใส่นะครับ...

พลตรี



(ปวัน นุญบันดาล)
บรรณาธิการ

สารบัญ

CONTENTS

บทความวิจัย

- 1 ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
- 12 การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0
- 21 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

บทความพิเศษ

- 35 หมอдин ดูให้รู้ รักษาให้เป็น
- 41 การเดินสายไฟแบบลอย (ร้อยท่อเหล็กบนผนังสโตน์ลอฟท์)
- 47 เมื่อไม่ใช่แค่บุตร ที่ต้องมีเมื่อพร้อม

ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Work Characteristics of Personnel in the Development Economic and Society
Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence

วนารัตน์ ชุมภา¹

Wanarat Chumpha

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 20 คน โดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ทั้งนี้ พบว่าข้อ 4 องค์กรมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.80 รองลงมา คือ ข้อ 1 องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัล การยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: Wanarat@kkumail.com

Student Bachelor of Public Administration in Public Administration, Khon Kaen University, E-mail: Wanarat@kkumail.com

คำสำคัญ: ลักษณะการทำงานของบุคลากร, องค์กรแห่งความเป็นเลิศ, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research were to study the work characteristics of personnel in the Development Economic and Society Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence and to study the methods of human resource development in the Development Economic and Social Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence. It is survey research. Data was collected from a population of 20 people using a questionnaire. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results showed that:

1. The work characteristics of personnel indicate being an organization of excellence for the Development Economic and Society Northeast Office in 7 areas, finding that most of them performed at a high level. The total mean was 3.99. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the openness and readiness to work with other agencies. The mean was 4.25, followed by aspect 7 and management using real data. The mean was 4.13, and the aspect with the least mean was the fifth aspect; a systematic perspective has an average of 3.81.

2. In deciding how to develop personnel in the Development Economic and Society Northeast Office according to the Organization of Excellence Guideline in terms of personnel development, it was found that the agreement was at a high level. The total mean was 3.63.

Considering each item, it was found that the item with the highest mean was item 2. The organization has an appropriate way of managing career advancement, with an average of 3.80. It was found that item 4 in your organization has always been trained to increase good working skills. The average was 3.80, followed by Item 1. The organization has an appropriate personnel development evaluation system. The mean is 3.75, and the item with the lowest mean is item 8. Your organization is reward-oriented, and your ability to create motivation for personal development for personnel has an average of 3.20.

Keywords: Work Characteristics of Personnel, Excellence Organization, Development Economic and Society Northeast Office

บทนำ

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกหน่วยงานล้วนต้องปรับตัวในการบริหารงานให้ทันไปตามสภาพความเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง เทคโนโลยี วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม เพื่อให้งานมีคุณภาพสูงสุดและสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพสังคมที่คาดเดาได้ยากเช่นนี้ องค์กรและหน่วยงานไม่สามารถปรับปรุง ตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์ที่เคยทำมา หรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง แต่องค์กรจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กรในการทำให้องค์กรมีความเป็นเลิศ โดยองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจ

บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับและสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังเห็นได้ชัดว่าคำว่าคุณภาพในบริบทของการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพยังสอดคล้องกับความหมายของการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามพจนานุกรมของ Webster (1981 อ้างถึงใน โด่งสยาม โสมาภา, 2559: 106) ที่กล่าวไว้ว่าความเป็นเลิศคือสิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบไปด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ส่วนคำว่าคุณภาพหมายความว่าลักษณะความดี ลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการนำปรารถนา นำพอใจหรือระดับของความเป็นเลิศ นอกจากนี้ Gardner (1961) ก็ได้อธิบายว่าความเป็นเลิศมีความหมายเดียวกับคำว่าคุณภาพ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศจึงมีความสำคัญกับทั้งธุรกิจเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะทุกองค์กรทุกหน่วยงานจะต้องมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ผู้บริหารและบุคลากรต้องเก่งและมีทักษะ จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นที่พึงพอใจกับตัวองค์กรเองและกับผู้ใช้บริการ ดังนั้นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและจะมีการพัฒนาความคิดและแนวปฏิบัติที่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง มีการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อให้ได้คุณภาพ โดยผู้นำองค์กรต้องมีการบริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณภาพได้ (เทียนชัย อร่ามหยก, 2564: 96)

สำหรับการบริหารงานในองค์กรภาครัฐของประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award) ซึ่งเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบราชการโดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเองอย่างรอบด้าน ซึ่งแนวคิด PMQA ประยุกต์มาจากแนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย

(สหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: BNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564) โดยสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมุ่งที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนาภารกิจ ให้มีความทันสมัย มีคุณภาพ และทันต่อภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด รวมถึงสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวตามที่ได้รับมอบหมาย และการที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น องค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสูง ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะดำเนินการจัดหาผู้อื่น ให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก ให้มีความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินการกิจร่วมกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือสภาพัฒน์ รับผิดชอบภารกิจงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ประสาน และพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัยเชิงนโยบายที่สนับสนุนการวางแผนการพัฒนาภาคและพื้นที่ 2) จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและพื้นที่ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์ภาพการณ์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค 3) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค 4) แปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคไปสู่การปฏิบัติ 5) ประสานและบูรณาการแผนงานและโครงการของส่วนราชการ และภาคีการพัฒนาในงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาคและพื้นที่ และประสานแผนงานและโครงการพัฒนาภาคที่เกิดจากภารกิจปกติของส่วนราชการและภารกิจตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนลงสู่พื้นที่ 6) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาคและพื้นที่ และการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาคและพื้นที่ 7) ให้คำปรึกษาทางวิชาการและสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาภาค พื้นที่ และการบริหารงานพัฒนาภาคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 8) ปฏิบัติงาน

ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักงานมีพื้นที่รับผิดชอบ 20 จังหวัด โดยแบ่งพื้นที่เป็น 5 กลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อุดรธานี เลย บึงกาฬ หนองคาย หนองบัวลำภู กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สกลนคร นครพนม มุกดาหาร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ขอนแก่น กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2565)

โดยยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา สศช. ปี พ.ศ. 2563-2565 มีเป้าหมายในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลขององค์กร และพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจของสำนักงานที่เหมาะสม คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 4 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award) โดยมุ่งเน้นให้องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนางค์ความรู้สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคณ (เอลวิส โคตรชมภู และจุฬาพรพรรณ ธารณแพทย์, 2565: 1021) ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ สมบูรณ์ สุขสำราญ และสุเทพ เชาวลิต, 2560: 132)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
3. ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20 คน โดยไม่นับรวม

ตำแหน่งแม่บ้าน พนักงานขับรถและพนักงานรักษาความปลอดภัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยจะประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ รวมทั้งหมด 20 ชุด จำแนกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นข้อคำถามที่พัฒนาจากแนวคิดของ Linder & Brooks (2004) และแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยมีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 51 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น
4. ด้านการเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

5. ด้านการมีมุมมองเชิงระบบ
 6. ด้านการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
 7. ด้านการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
- ผู้วิจัยได้แบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับน้อย
1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นจากไชยภัทร รื่นมล (2558) มีทั้งหมด 2 ด้าน จำนวน 19 ข้อ ประกอบไปด้วย

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 2. ด้านความต้องการได้รับการการอบรมของบุคลากร
- ผู้วิจัยได้แบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของข้อคำถามทุกข้อ เท่ากับ 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 20 ชุด

4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามแก่ประชากร และนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

4.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามภายหลังการเก็บข้อมูล

4.4 นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 20 ชุดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีค่าเฉลี่ยของอายุ คือ 39 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 1 ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
ด้านที่ 1 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย	3.90	0.71	มาก
ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	0.47	มาก
ด้านที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น	3.85	0.38	มาก
ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.25	0.49	มากที่สุด
ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ	3.81	0.48	มาก
ด้านที่ 6 การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์	4.10	0.58	มาก
ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง	4.13	0.58	มาก
รวม	3.99	0.42	มาก

ในระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 สังกัดกลุ่มงานยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และเป็นข้าราชการจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

2. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) รองลงมา คือ ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.48) สรุปดังตารางที่ 1

3. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ในด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และข้อ 4 องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) รองลงมา คือ ข้อ 1 องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัลการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.15) ในด้านความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากร พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) โดยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และด้านการคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมา คือ ทักษะเกี่ยวกับงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27)

อภิปรายผล

1. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) รองลงมา คือ ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.48) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรดาว สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2565: 390) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0 ผลการวิจัย พบว่าระบบราชการที่เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน โดยต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปัน ข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรในภาครัฐ พบว่าการบริหารจัดการข้อมูลจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ และสามารถลดความขัดแย้งภายในการบริหารจัดการภายในองค์การ และระหว่างคนในองค์การได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทุกกิจกรรมในองค์การจำเป็นต้องใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการทั้งสิ้น (Haug, Arlbjörn & Pedersen, 2009: 1053) องค์การภาครัฐส่วนใหญ่ลงทุนไปกับการสร้างระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เพราะหวังว่าจะช่วยให้ได้เปรียบในการแข่งขัน (Xu, et al, 2002: 47) และด้านที่

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42)

ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายความสามารถ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการปฏิบัติงานผ่านเครื่องมือที่ออกแบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เน้นความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐต่อประชาชนโดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามคำสั่ง จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร สุขปลั่ง กนกวรรณ พลเทพ จริยา กิ่งโพธิ์ จุริรัตน์ จันทาทอง รุ่งฤดี เทพวงศ์ และศิริศักดิ์ สารบาล (ม.ป.ป.) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง พบว่าองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ด้านสภาพแวดล้อม ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 3) ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 4) ด้านการนำองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านกระบวนการบริหารองค์การแบบยืดหยุ่นและการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และข้อ 4 องค์กรมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) สอดคล้องกับวัชร ณรงค์ฤทธิเดช สุมิตรา เรื่องพิธีกุล และชมสุภักดิ์ ครุฑทะ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัลการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.15)

ในด้านความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) โดยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมาคือ การฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27) สอดคล้องกับ นภิตี เขียวกลม (2564: 27) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา วรรณสาร (2564: 25) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการของบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2561: 12) ที่ระบุว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในกรณีที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมครบทุกตำแหน่งงาน การพัฒนาโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะให้การศึกษา เพื่อสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรรวมถึงการเรียนรู้ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าในสายงานทั้งในเรื่องความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้นผลงานวิจัยในภาพรวมจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออง อุทามันตรี และรัชยา อินทนนท์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Sentell (1995 อ้างถึงใน วิโนลาศ เจริญชัย, 2562) ที่ระบุว่า บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและโครงสร้าง บุคลากรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรม บุคลากรต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคลากรด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาระดับ เพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจมีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน บุคลากรในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูง การมีส่วนร่วมในทีมจะช่วยให้ทุกคนมีความกระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยได้สะท้อนว่าบุคลากรของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีความต้องการการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีการกำกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงโดยการปกครองและบริหารที่ดีสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ความต้องการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการระดมสมองหรือถอดบทเรียนรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงบประมาณ เพื่อใช้ในการปรับปรุง เสนอแนะรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละเส้นทางอาชีพ รวมถึงนำความรู้ดังกล่าวมาส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติ หน่วยงานควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ระหว่างฝ่ายงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตวิทยาร่วมกันขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ไชยภัทร รื่นมณ. (2558). ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ
- ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โต้งสยาม โสมาภา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 21 (1): 101-121.
- เทียนชัย อร่ามหยก. (2564). รูปแบบการบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเครือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*. 6 (1): 86-99.
- นภิตี เขียวกลม. (2564). ความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 11 (2): 27-39.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2561). สภาพปัญหาด้านบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 4 (1): 1-14.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารจัดการข้อมูลขององค์การในภาครัฐ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9 (1): 16-26.
- พีรดา สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. *Journal of Modern Learning Development*. 7 (4): 389-393.
- วรรณภา วรรณสาร. (2564). ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 1 (2): 25-31.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 17 (1): 102-108.
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช สุมิตรา เรื่องพิระกุล และชมสุภัค ครุฑกะ. (2563). ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*. 7 (2): 103-118.
- สุพวงศ์ สุขพิพัฒน์ สมบูรณ์ สุขสำราญ และสุเทพ เชาวลิต. (2561). การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*. 3 (1-2): 126-135.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2565). แบบแสดงลักษณะงานสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ค้นเมื่อ กรกฎาคม 10, 2565, จาก <https://mail.google.com/mail/u/0/#sent/TsBr=1&messagePartId=0.1>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

เอลวิส โคตรชมภู และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*. 7 (1): 1017-1028.

Gardner, J. (1961). *Excellence*. New York: Haper and Row.

Haug, A., Arlbjørn, S.A. & Pedersen, A. (2009). A Classification Model of ERP System Data Quality. *Industrial Management & Data Systems*. 109 (8): 1053-1068.

Linder, J. C., & Brooks, J. D. (2004). Transforming the Public Sector. *Outlook*. 6 (3): 74-83.

Xu, H., Nord, J. H., Brown, N. & Nord, G. D. (2002). Data Quality Issues in Implementing an ERP. *Industrial Management & Data Systems*. 102 (1): 47-58.



การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0

Development and Promotion of Competency of Personnel of the Muang Kao
Subdistrict Municipality Office to support the Bureaucratic System 4.0

วานิสา วรารุธ¹

Wanisa Worawut

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 120 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี พนักงานเทศบาล จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี 2. ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และมีสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.48 3. แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร คือ การฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะ, ระบบราชการ 4.0

Abstract

The objectives of this research were to study the level of competency and to study the guidelines for the development and promotion of the competence of the personnel of the Muang Kao Sub-District Municipality Office to support the government 4.0 system. It is a quantitative research collecting data from 120 people. The results were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that:

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: wa.wanisa@kkumail.com

1. The majority of respondents were females aged 41-50, municipal workers with a bachelor's degree who had worked for 6-10 years. 2. The overall competency of personnel of the Muang Kao Sub-district Municipality Office according to the characteristics of the bureaucratic system 4.0 was at the highest level of 4.43, with a standard deviation of 0.52, and the overall competency of personnel of the Muang Kao Sub-district Municipality Office was at the highest level of 4.52, with a standard deviation of 0.51. 3. Guidelines for the development and promotion of personnel competency are training according to line, increasing knowledge, skills, a good attitude, morals, and ethics to be applied to work effectively.

Keyword: Development, Competency, Bureaucracy System 4.0

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายของรัฐบาลที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ดังนั้นระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้อง

ปฏิรูปขนาดใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ 1) ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน 2) ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 3) หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560: 3) ดังนั้นภาครัฐต้องปรับตัวต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยกกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้นภาครัฐต้องมุ่งเน้นความคล่องตัว เพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 อันเป็นเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้เข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560: 3) จากการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ล้วนเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้แต่ละองค์กรต้องเผชิญกับผลกระทบหลากหลายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่ง องค์กรใดมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพสูง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จากภาวะการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเร่งปรับตัวรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0

เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นเดิมมีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า เป็นเทศบาลตำบลเมืองเก่า ตั้งแต่วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา โดยการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองเก่าต้องเป็นไป



เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองเก่า การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารบุคลากร พ.ศ. 2564-2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง และบรรลุตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า จึงได้มีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3) นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน 5) นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 6) นโยบายการพัฒนาบุคลากร 7) นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต (สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า, 2564: 5) ซึ่งเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากร เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้บุคลากร ให้การบริหารบุคลากรให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โดยสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น คือ บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ ขวัญและกำลังใจที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน มีการจัดการที่ไม่เท่าทัน

ไม่ยืดหยุ่น และไม่คล่องตัว การปฏิบัติงานร่วมกัน ภายในส่วนราชการ และระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และหลายขั้นตอน บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย มีการกระจายอำนาจงานไม่สมดุล และระดับความรู้ไม่เหมาะสม และสอดคล้องในความยากของงาน อีกทั้งบุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบในเรื่องของชีวิต (สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า, 2564: 4) ดังนั้นการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 จึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยสมรรถนะเป็นลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ภายใต้สถานการณ์ที่เหมือนกัน หรือในระยะเวลาที่เท่ากัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จิราภรณ์ พงษ์วาปี, 2563: 7) และสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวเป็นที่มาของการศึกษาเรื่องการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรบุคคลของสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า แนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย 4.0 และได้แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม และแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน 2) ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 3) หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ขอบเขตเวลา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลเดือนสิงหาคม 2565 ถึง ตุลาคม 2565

ขอบเขตพื้นที่ สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า เลขที่ 63 หมู่ที่ 8 ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น

ระบบราชการ 4.0 หมายถึง ระบบราชการที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงพอใจของประชาชนได้

ส่งเสริม หมายถึง การสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สะท้อนการรองรับระบบราชการ 4.0 ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานเทศบาลตำบล

เมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นให้ก้าวไปสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งมี 3 เป้าหมาย ประกอบด้วย ต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงเข้ากัน ต้องให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และต้องมีความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่ม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0
2. ได้แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งหมด 192 คน ซึ่งสังกัดอยู่ 6 ส่วนราชการ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งหมด 192 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ศิริพร ตาตะมิ, 2563: 27) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าว พบว่าได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 130 คน คำนวณสัดส่วนตัวอย่างตามจำนวนประชากรมากน้อยในแต่ละประเภท สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 เป็นข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ภทรชนก คุณธร (2561) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565: 175) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 130 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยอธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้ง

นัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมผลได้ มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเดือนสิงหาคม 2565 – ตุลาคม 2565

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 และสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ละเอียด ศิลาน้อย, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.20–5.00 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40–4.19 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60–3.39 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80–2.59 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.79 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นพนักงานเทศบาล จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

2. สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน 2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย พบว่า ภาพรวมมีสมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีระดับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมา คือ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และน้อยที่สุด คือ มีขีดสมรรถนะสูง

และทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 แสดงดังตารางที่ 1

3. สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 จำแนกตามรายด้าน

สมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0	ระดับสมรรถนะของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)	4.43	0.55	มากที่สุด
2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric government)	4.46	0.54	มากที่สุด
3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & high performance government)	4.41	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามรายด้าน

สมรรถนะของบุคลากร	ระดับสมรรถนะของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.47	มากที่สุด
2. บริการที่ดี	4.53	0.52	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.39	0.57	มากที่สุด
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม	4.67	0.48	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.57	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.52	0.51	มากที่สุด

4. แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร คือ การฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาพรวมบุคลากรมีสมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีระดับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมา คือ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และน้อยที่สุด คือ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 สอดคล้องกับ พิรดาว สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0 ผลการวิจัย พบว่าภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ประเทศ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้เป็นผลมาจากหน่วยงานมีการเพิ่มช่องทางการร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนสามารถเข้าถึงและติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเองได้อย่างสะดวก เช่น การจัดตั้งศูนย์ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ (Call Center) หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ จัดให้มีจุดรับบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service)

เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและความสะดวกรวดเร็วสำหรับผู้รับบริการ ในขณะเดียวกันหน่วยงานมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีทักษะการตอบข้อซักถามในประเด็นร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และให้บริการประชาชนอย่างเต็มศักยภาพ

2. ภาพรวมบุคลากรมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 สอดคล้องกับ

จิราภรณ์ พงษ์วาท (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่า บุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และน้อยที่สุดการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และสอดคล้องกับพิชญ์ดา เชื้อสาละ (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่องระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ที่มีระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านที่ 2 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ทั้งนี้ เพราะทางหน่วยงานมีมาตรการในการส่งเสริมจิตสำนึก และความตระหนักให้แก่บุคลากรและมีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในเทศบาลตำบลเมืองเก่าอย่างสม่ำเสมอ

3. แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร คือ การฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ อีสระพงศ์ กลนรัตน์ และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี ที่ระบุแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม จัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

เร่งจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อให้เทศบาลมีทิศทางที่ชัดเจน ควรบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชน จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานและบริการ ส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์การทำงาน ควรวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และสอดคล้องกับพิพัฒน์ ไทยอารี และคณะ (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และองค์การนวัตกรรม กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ระบุว่า ควรเสริมสร้างระบบการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพสู่การเป็น ปก.4.0 และพัฒนาปรับปรุง การจัดทำกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและนโยบายให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานภารกิจ ของ ปก. ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ และตามกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 ทั้งนี้ทางหน่วยงานยังมีกระบวนการวางแผนเส้นทางฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรในระยะยาว (Training Road Map) ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร และให้มีความเหมาะสมกับระดับของตำแหน่งงานและลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านการพัฒนาทักษะ หน่วยงานควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้วยการหมุนเวียนบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในตัวบุคลากร

1.2 ด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีผลทำให้รูปแบบของการทำงานต่างไปจากเดิม เพื่อให้รูปแบบการทำงานจึงต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ หน่วยงานควรสรรหาเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วและรองรับกับระบบราชการ 4.0

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0

บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชญ์ลดา เชื้อสาละอี. (2564). ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอหนองเรือ. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิพัฒน์ ไทยอารี และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และองค์การนวัตกรรม กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 4 (2): 15-31.
- พีรดา สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. *Journal of Modern Learning Development*. 7 (4): 389-393.
- ภัทรชนก คุณธร. (2561). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0. หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ละเอียด ศิลาน้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 12 (2): 50-61.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. *รังสิตสารสนเทศ*. 28(1): 169-192.
- ศิริพร ตาตะมิ. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565, จาก https://office.dpt.go.th/web-upload/21xdee05b3b4525a6c082be11a682e4efef/tiny_mce/32-6340c2bed475820c05ba40f0d141159a/pmqa%2040/Manual/PMQA4.0_Manual.pdf
- สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า. (2564). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565, จาก <https://muangkaokk.go.th/attachments/article/290/025.65.doc.pdf>
- อิสระพงศ์ กุลนรัตน์ และธนวิทย์ บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์*. 9(1): 37-48.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
Efficiency Operation of Personnel in Department of Groundwater
Resources Region 4 Khon Kaen

รัตน์ติยากร สียอด¹

Rattiyakorn Seeyod

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นและเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มาปฏิบัติหน้าที่ ณ อาคารสำนักงานสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบบเจาะจงจำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอ มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุด ด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: rattiyakorn.se@kkumail.com

Abstract

The objectives of this research were to study the operational problems of the personnel of the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen and the performance of the personnel of the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen. It was quantitative research. Data was collected from the sample group, which included civil servants, government employees, full-time employees, and temporary workers who were randomly assigned to work at the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen. A purposive random selection method was used for 42 people. The research instruments were questionnaires. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that: 1) the operational problem was the highest, which was insufficient personnel of 21 people (50.0%), followed by the operational planning of 19 people (45.2%), and lastly, in other areas of 2 people (4.8%). 2) The overall performance of personnel from the Bureau of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen was at a high level (mean = 4.02 standard deviation = 0.75). When considering each aspect, it was found that the quality of work efficiency was at a high level (mean = 4.15 standard deviation = 0.69) followed by expenses, the efficiency was at a high level (mean = 4.01 standard deviation = 0.80) and lastly, in terms of workload, the efficiency was at a high level (mean = 3.96 standard deviation = 0.72).

Keyword: Efficiency, Performance, Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ต่างเป็นกระแสที่ทำให้องค์กรธุรกิจทั้งในภาครัฐและเอกชนเกิดผลกระทบ โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้พร้อมกับการทำงานในรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์โครงสร้างการทำงานโดยการลดค่าใช้จ่าย การเปลี่ยนแปลงกำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดน้อยลงแล้วสร้างให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพคุณธรรมจริยธรรมคุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” อย่างไรก็ตามหากบุคลากรยังปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กร หน่วยงาน สามารถพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะและความรู้ให้มีประสิทธิภาพพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในทุกด้าน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของงานนั้น

จากบริบทดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

และต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพิจารณาประเภทของงาน และรูปแบบการทำงานในส่วนที่ต้องปรับปรุง วางแผน กำหนดขั้นตอนจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ประเมิน ติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562: 64)

สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น เป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง มีที่ตั้งในส่วนภูมิภาค คือ จังหวัดขอนแก่น ขึ้นตรงต่อสำนักพัฒนาฯน้ำบาดาล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบในงานเกี่ยวกับการใช้ การสำรวจและการพัฒนาฯน้ำบาดาลในแนวทางอนุรักษ์และยั่งยืน ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับทรัพยากรน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ภาคอีสาน คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม เลย และหนองบัวลำภู (สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น, ม.ม.ป.) จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีอำนาจหน้าที่ที่อยู่จำนวนมาก โดยการปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ได้มีแนวทางในการดำเนินแผนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เป้าประสงค์ 1. เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากร 2. บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. บังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล 4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน 5. มีบทลงโทษต่อผู้กระทำความผิดและขัดขวางการดำเนินนโยบายของรัฐบาล กลยุทธ์/มาตรการรองรับ คุ่มครองพื้นที่น้ำบาดาล และมาตรการเชิงรับ เน้นการพัฒนาบุคลากร และ การจัดการความรู้ พัฒนาระบบฐาน

ข้อมูล การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ เพิ่มแนวทาง ใช้งบกองทุนฯ เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ (กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2565)

ด้วยภารกิจหน้าที่ของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่นมีจำนวนมาก ทำให้หน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีจำนวนมาก ทำให้มีความแตกต่างทั้งทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ จึงอาจทำให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายได้ และจากการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกรกฎาคม 2565 ของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาในสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ด้านความพร้อมของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน พบว่า เครื่องจักรหลักที่ใช้งานนั้น เกิดความเสียหาย อุปกรณ์ในการตรวจสอบสารปนเปื้อนไม่สามารถตรวจสอบสารปนเปื้อนได้ทุกชนิดทำให้ต้องส่งไปตรวจสอบในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่อยู่ใกล้เคียง ด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงานทำให้มีการทำงานที่ผิดพลาด พิมพ์เอกสารผิด ส่งเอกสารให้แต่ละฝ่ายงานไม่ครบ มีการแก้ไขบ่อย ทำให้เกิดความล่าช้า นอกจากนี้บุคลากรในการเจาะบาดาลไม่สามารถให้ความรู้กับชาวบ้านในเรื่องการใช้งาน การดูแลรักษา หลังการเจาะบาดาลได้ครบถ้วน ในสำนักงานบุคลากรส่วนมาก ไม่ปฏิบัติงานตามระเบียบทางราชการ ทำให้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และเกิดความเสียหายต่อการงานไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต และหน้าที่การงาน ขาดความรับผิดชอบปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีม ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนไม่เข้าใจหรือไม่ตกลงแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่ความสับสนหรือสงสัยเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ ทำให้เกิดการการทำงานที่ล่าช้า ด้านงบประมาณบุคลากรขาดความเข้าใจในการเบิก-จ่าย รวมไปถึงใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ ตามระเบียบราชการ และด้านสภาพ

แวดล้อมภายในสำนักงาน ในสำนักงานแต่ละชั้นไม่มีถังขยะบนตึก มีแต่เพียงถังดำและมิชยะเยอะ ทำให้มีหนูมาคุ้ยขยะและกัดสายไฟ เครื่องใช้ไฟฟ้า ทำให้มีพื้นที่สกปรก เป็นรังของแบคทีเรียและเชื้อโรค ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้อยู่อาศัยในบริเวณนั้น นอกจากนี้ ยังสร้างความยุ่งยากให้กับการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

ดังนั้นการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Mathis & Jackson (2008) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กร พบว่า สภาพปัญหาที่พบในการบริหารองค์กร ได้แก่ เอกสารไม่ถูกต้อง การประสานงานเกิดความล่าช้า การปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น (วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิตีปสิทธิกร, 2563: 416) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลประกอบด้วย ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการมีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงาน จึงส่งผลให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ อาจไม่บรรลุเป้าหมาย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารและมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของการทำงาน (ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559: 12) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นิภาวรรณ วงศ์วิง, 2563)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปสู่ผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2565 จนถึง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น 178 หมู่ที่ 27 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยผลลัพธ์ที่ได้เป็นการแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การกระทำหรือสามารถของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์แก่องค์กร มีผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายและใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า บุคลากรปฏิบัติงานมีความสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงมีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณค่าและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีการวิเคราะห์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรสามารถจะบรรลุเป้าหมายได้และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
2. ได้ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
3. ผลจากการศึกษาที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ 20 คน พนักงานราชการ 37 คน ลูกจ้างประจำ 37 คนและลูกจ้างชั่วคราว 26 คน ภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 120 คน (ส่วนอำนวยการ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล, ม.ป.ป) (ข้อมูลเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มาปฏิบัติหน้าที่ ณ อาคารสำนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions) รวมมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert rating scales 5 ระดับ โดยสอบถามถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยพัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะข้อความเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) (พิศิษฐ์ ตันทวนนิช และพนา จินดาสร, 2561: 5) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 42 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย อธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมผลได้ มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2565 – 31 สิงหาคม 2565

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น (ละเอียด ศิลาน้อย, 2560)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
4.20 – 5.00	มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3.40 – 4.19	มีประสิทธิภาพมาก
2.06 – 3.39	มีประสิทธิภาพปานกลาง
1.80 – 2.59	มีประสิทธิภาพน้อย
1.00 – 1.79	มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระดับตำแหน่งพนักงานราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,001 บาท/ เดือน ถึง 15,000 บาท/ เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.3

2. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอมากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุด ด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น รายด้าน

การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น	ระดับประสิทธิภาพ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.15	0.69	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.96	0.72	มาก
3. ด้านค่าใช้จ่าย	4.01	0.80	มาก
4. ด้านเวลา	3.97	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.75	มาก

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ผลงานความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และน้อยที่สุดงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65)

3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 59.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.8 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) และน้อยที่สุด ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลงมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.1 (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98)

3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงาน ของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) รองลงมา ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) และน้อยที่สุด ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.11)

3.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อท่าน

ได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สมดุลกับเวลาการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอมากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุดด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สอดคล้องกับสิน่า พอนมาเจติ และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555: 67) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่าจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานที่ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความถูกต้องและผลงานนั้นต้องสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2563) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงานมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ผลงานความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และน้อยที่สุดงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากปริมาณการใช้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องมีการจัดการประมวลผลข้อมูล ข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่าย สะดวกและทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้และใช้ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการในการทำงานสอดคล้องกับกิตติยา รุติคุณรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์เตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุซคม เจียรจินดา (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเทคโนโลยีช่วยในด้านการวางแผนการ ตัดสินใจและการบริหารภายในองค์กร โดยพิจารณามาตรฐานในการจัดการสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และยังช่วยในงานด้านประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารรวมถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพและทำให้บุคลากรพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมที่เป็นพลวัตได้

2.2 ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 59.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.8 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) และน้อยที่สุด ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลงมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.1 (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไหมจันทร์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลาให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต เพราะมีผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวันทนิวงศ์สวรรค์ และรุจิกาญจน์ สานนท์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสโลมและเขตบางรัก ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ปริมาณการผลิตและคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่าน มีความถูกต้องตามระเบียบ

ของทางราชการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) รองลงมา ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) และน้อยที่สุด ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.11) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุดและเป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายโดยมีการวางแผน จัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำข้อมูลผูกพัน การบริหารจัดการให้เป็นไปตามสัญญา การตรวจสอบการเก็บรักษา การเบิกจ่าย การจัดทำบัญชี และทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การรายงาน การตรวจสอบและการจำหน่าย รวมทั้งควบคุมพัสดุและกำหนดลักษณะของวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการสอดคล้องกับ Peterson & Plowman (1989) ที่ระบุว่าในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.4 ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสมดุลกับเวลาการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90)

ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อปฏิบัติงาน หรือทำอะไร ได้สำเร็จก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ กฎเกณฑ์ มิ่งโสภา และ ฌกมล จันทรสม (2564) ที่ระบุว่าบุคลากรนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงานวัดได้จากคุณภาพ ของงาน ปริมาณงานและบุคลากร สามารถกำหนดวิธีการวางแผน และบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ดังนั้นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คือ หนึ่งสิ่งที่สำคัญในองค์กรที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน เรียงลำดับการทำงานอย่างเหมาะสมทำงานถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว มีความรู้ในการปฏิบัติงาน รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความสุข ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ในกรณีที่มีการทำงานกับ คนจำนวนมาก บุคลากรจะต้องมีการประสานงานหรือติดต่อสื่อสาร แบบสองทางกับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1.2 ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรมีการจัดสรร ปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน โดยมีการคาดการณ์และระบุ กำลังบุคคลที่ต้องการ ทั้งในแง่ของจำนวนรวมและแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญงาน พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

1.3 ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้กับ บุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะที่ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงาน

2.2 ควรมีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจำแนกการผสมผสานวิธีออกเป็น การรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธีในการวิจัย และการผสมผสาน รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจผสมผสาน โดยให้น้ำหนักความสำคัญกับการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เท่าเทียมกันหรือผสมผสานในลักษณะวิธีหลัก วิธีรอง เพื่อขยาย ผลงานวิจัยให้มีขอบเขตกว้างขวางและลุ่มลึก

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 23 (2): 209-222.
- กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2565). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <http://www.dgr.go.th/th/responsibilities>
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิภาวรรณ วงค์เวียง. (2563). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/all-category/research-menu/71-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80>
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาคร. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 24 (2): 3-12.
- ละเอียด ศิลาณ้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 12 (2): 50-61.
- ลีน่า พอนมาเจติ และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 5 (3): 87-96.
- วิไลวรรณ อิศเรศ และพระมหาประกาศิต ฐิตปสฺสธิกร. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (4): 413-425.
- สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น. (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.dgr.go.th/bgr4/th/about/143>
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 3 (2): 59-70.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 20 (1): 64-77.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource management* (12th ed.). South-Western: Thomson.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.





บทความพิเศษ

ศูนย์ฝึกศึกษา สำนักงานทหารพัฒนา
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา





กองวิชาการเกษตร

บทความเรื่อง...

หมอดิน ดูให้รู้ รักษาให้เป็น

กองวิชาช่างอุตสาหกรรม

บทความเรื่อง...

การเดินสายไฟแบบลอย (ร้อยท่อเหล็กบนผนังสไตร์ลอฟท์)

กองวิชาการ

บทความเรื่อง...

เมื่อไม่ใช่แค่บุตรที่ต้องมีเมื่อพร้อม

หมอดิน ดูให้รู้ รักษาให้เป็น

พันโท สุบิน จอจวรรณศิริ

หัวหน้าแผนกเตรียมการ ศูนย์ฝึกศึกษา สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

Lieutenant Colonel Subin Jongwannasiri

Chief of Administration Section, Education and Training Center, Military Development Office, AFDC

การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง สร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาคือ การกิจหนึ่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ด้วยการสร้างพื้นฐานของการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรให้กับประชาชน ซึ่งอาชีพการทำการเกษตรเป็นอาชีพพื้นฐานของประชากรในประเทศ และมีการประกอบอาชีพการเกษตรมากที่สุด รวมทั้งมีการพัฒนาจนทำให้ผลผลิตด้านการเกษตรของไทยได้รับการยอมรับจากต่างประเทศ ส่งผลต่อปริมาณการส่งออกที่เพิ่มขึ้นทุกปี การพัฒนาการเกษตรในด้านการผลิตจึงเป็นเรื่องสำคัญที่เราควรให้การส่งเสริมและสนับสนุน





เราจะเป็น หมอดิน ต้อง “ดูดินให้รู้” ว่าดินนั้นเป็นดินชนิดใด จะจัดการดิน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับดิน เพื่อให้การใช้ประโยชน์จากดิน และที่ดินในการทำการเกษตรเป็นไปอย่างยั่งยืน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างไร เราจะเป็น “ผู้ดูแลรักษา” เพราะที่ผ่านมาเราใช้ดินและที่ดินอย่างประมาท ขาดการระมัดระวัง สภาพทางกายภาพเคมี และชีวภาพของดิน หรือสุขภาพของดินเสื่อมโทรมลง จนบางพื้นที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ทางการเกษตรได้อย่างคุ้มค่า หมอดิน จึงต้องทำหน้าที่รักษา โดยการปรับปรุงบำรุงดิน ให้กลับมาใช้ประโยชน์ได้ดีดังเดิม หรือมันคอยดูแลรักษา หรือทำการอนุรักษ์ให้เป็นดินที่อุดมสมบูรณ์ มีสุขภาพดี คงความอุดมสมบูรณ์ตลอดไป

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมอาชีพ หรือการสนับสนุนโครงการเกษตรผสมผสาน ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับคน ชุมชน พื้นที่ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สิ่งหนึ่งของการทำการเกษตร เมื่อเราปลูกพืชขึ้นแล้ว เราก็มักจะหวังผลที่ได้ออกมา ไม่ว่าจะเป็นผล ดอก ใบ หรือส่วนต่าง ๆ ของพืช ที่นำมาใช้ในการบริโภค พืชต่าง ๆ จะแตกกิ่งก้านสาขา ออกดอกออกผลให้เราได้นั้น ก็ต้องได้รับสารอาหารที่ดี มีประโยชน์ เปรียบได้กับตัวเราหากอยากมีร่างกายที่แข็งแกร่ง ก็ต้องกินอาหารที่ดีมีประโยชน์ กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ เมื่อเป็นอย่างนี้แล้ว เราจะรู้ได้อย่างไรว่าพืชที่เราปลูกนั้นเราจะทำอะไรเพื่อที่จะทำให้ได้ผลผลิตที่ดี



“ดิน”

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางการเกษตร เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตของพืช เป็นแหล่งให้ธาตุอาหารและน้ำแก่พืช เป็นที่ยึดเกาะของราก ให้พืชทรงตัวอยู่ได้ และเป็นที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศ เช่นนั้นเอง การประเมินค่าความอุดมสมบูรณ์ของดิน จึงเป็นส่วนสำคัญสำหรับการเริ่มต้นในการปลูกพืช เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

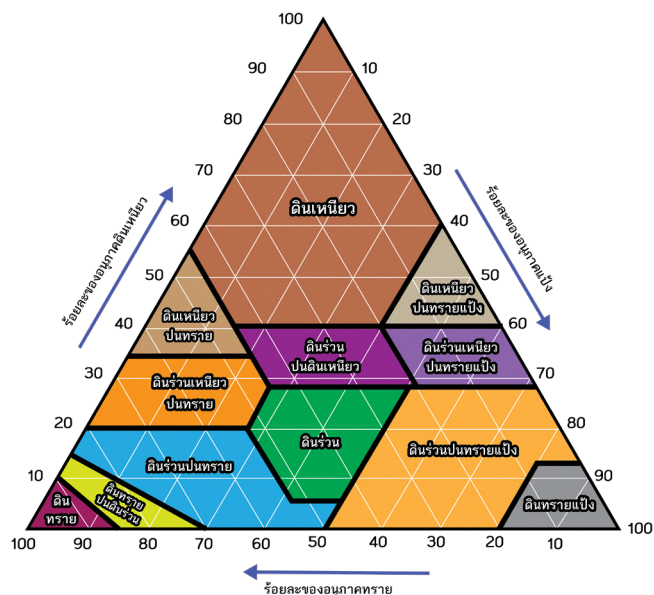




“ดูดินให้รู้”

ควรรู้ว่าเป็นดินชนิดใด

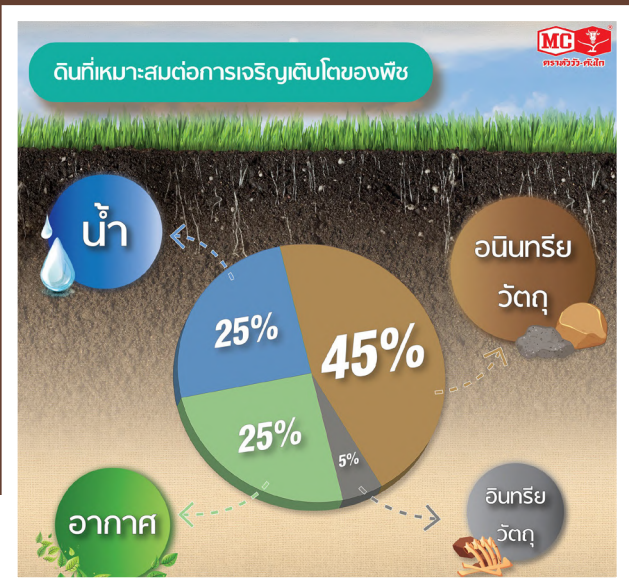
สามารถสังเกตทางกายภาพว่ามี “เนื้อดิน” เป็นเนื้อดินชนิดใด โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ดินเหนียว ดินร่วน ดินทราย และแตกแยกย่อยเป็น เนื้อดินผสมในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากเนื้อดินแล้วต้องรู้จัก “สีของดิน” ถ้าเป็นดินที่มีสีน้ำตาลหรือสีดำ จะเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์สูง แต่เมื่อมีความอุดมสมบูรณ์ที่สูงมาก จะต้องเตรียมการระบายน้ำให้ดี เนื่องจากดินมีอินทรีย์วัตถุมาก ถ้าดินมีสีขาวหรือสีเทาอ่อน อาจเกิดจากการสะสมของปูน ยิปซัม หรือเกลือ มักเป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ แต่มีการระบายน้ำที่ดี ดินสีเหลืองหรือสีแดง แสดงว่าเป็นดินที่มีออกไซด์ของเหล็ก หรือคล้ำยสีสนิม มักเกิดในบริเวณที่สูงตามเนินเขาหรือที่ราบไหล่เขา ดินเหล่านี้มีการระบายน้ำดีถึงดีมาก



ควรรู้ที่ดินของเรามีองค์ประกอบอะไรบ้าง

ดินที่เหมาะสมต่อการเจริญเติบโตของพืช ควรมีส่วนประกอบของแร่ธาตุ 45 % อินทรีย์วัตถุ 5 % น้ำในช่องว่างระหว่างเม็ดดิน 25 % และอากาศซึ่งเป็นช่องว่างระหว่างเม็ดดิน 25 % การเปลี่ยนแปลงของอัตราส่วนดังกล่าวนี้ เช่น ปริมาณอินทรีย์วัตถุลดลง แร่ธาตุสูญเสียไป ช่องว่างในดินลดลง มีผลให้อากาศและน้ำในดินลดลง ดินเกิดความแน่นตัว ย่อมเป็นสาเหตุของความเสื่อมโทรมของทรัพยากรดิน



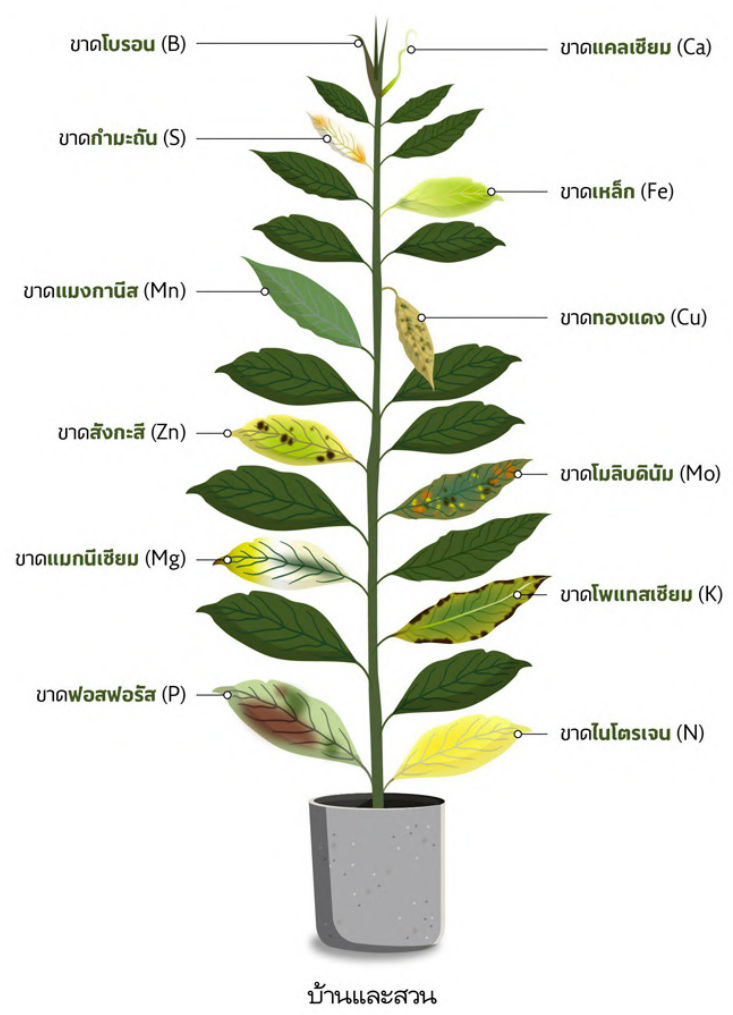


“เป็นผู้ดูแลรักษา”

ดินป่วยได้จริงหรือ

เราจะรู้ได้อย่างไรว่าดินป่วย อาการป่วยของดินนั้น เกิดขึ้นจากการใช้ดินผิดประเภท ผิดวิธีอาจจะทำให้ดินเกิดโรคได้ หรือการบำรุงรักษาดิน หรือการจัดการดินนั้นไม่ถูกวิธีก็ทำให้ดินป่วยได้ บางอาการเป็นแล้วอาจจะรักษาให้หายได้ แล้วแต่ความยากง่าย หรือรักษาไม่ได้เลยก็เป็นได้ ดินที่สุขภาพไม่ดีเหล่านี้ บางดินก็จัดเป็นดินที่ดีสำหรับพืชบางชนิดได้ หากมีการใช้ประโยชน์อย่างระมัดระวัง ก็จะเป็นดินที่ดีสำหรับพืชนั้น ๆ แต่หากบำรุงรักษา หรือจัดการไม่ถูกวิธีจนเกิดอาการป่วยขึ้นมา ก็จะทำให้สูญเสียดินที่ดีไปได้ทันที

จะสังเกตการขาดธาตุอาหารของดินได้อย่างไรธาตุอาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพืชเพื่อใช้ในการเจริญเติบโตให้ผลผลิต หรือเพื่อการขยายพันธุ์ให้ครบวงจร หากพืชได้รับในปริมาณที่ไม่เพียงพอหรือขาด พืชจะแสดงอาการผิดปกติให้เห็น โดยสังเกตได้จากทั้งใบ ผล กิ่ง ยอด ดอก ลำต้น ซึ่งพืชแต่ละชนิดมีการตอบสนองต่อระดับอาการขาดธาตุอาหารในระดับที่แตกต่างกันออกไป เราสามารถสังเกตด้วยสายตาของเราเองได้เบื้องต้น สามารถทำได้รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที





แก้อย่างไรเมื่อดินเค็ม

ต้องอาศัยการจัดการดิน น้ำ และพืช ไปพร้อมกัน หลีกเลี่ยงการสร้างอ่างเก็บน้ำที่จะทำให้เกิดปัญหาดินเค็มขึ้น สำนักรวดด้านวิศวกรรมในการจัดทำคูคลองระบายน้ำ เพื่อตัดกระแสการไหลของน้ำใต้ดินที่มีเกลือสะสมอยู่ แล้วเบนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ สำนักรวดทางด้านอุทกธรณี เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการไหล ระดับ และคุณภาพของน้ำใต้ดิน การใช้น้ำล้างเกลือออกจากดิน โดยร่วมมือกับกรมชลประทาน คำนวณปริมาณน้ำที่จะใช้ล้างเกลือในดิน จากระดับความเค็มหนึ่งให้ลดลงจนสามารถปลูกพืชทนเค็มได้ เหมาะสมกับระดับความเค็มนั้น ๆ



ทำอย่างไรถ้าดินเปรี้ยว

ใช้วัสดุปูนทางการเกษตร ลดความรุนแรงของกรดในดิน โดยทั่วไปใช้ปูนโดโลไมท์ อัตรา 300-500 กิโลกรัมต่อไร่

การใส่อินทรีย์วัตถุ ได้แก่ ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก ปุ๋ยพืชสด ช่วยเพิ่มการดูดซับธาตุอาหารพืชในดิน ลดการสูญเสียธาตุอาหารจากการถูกชะล้าง และอินทรีย์วัตถุยังช่วยลดความเป็นพิษของเหล็ก และอะลูมิเนียมในดินด้วย เพิ่มธาตุอาหาร การใส่ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก ปุ๋ยพืชสด ร่วมกับปุ๋ยเคมีตามชนิดและปริมาณที่เหมาะสมกับพืชที่ปลูก

การคลุมดิน ใช้วัสดุคลุมดิน เศษพืชหรือปลูกพืชตระกูลถั่วคลุมดิน เป็นการรักษาหน้าดิน ป้องกันการชะละลายหน้าดิน รักษาความชื้นในดิน และเพิ่มอินทรีย์วัตถุให้กับดิน

สุดท้าย อาจจะเลือกชนิดพืชและพันธุ์พืชที่ชอบดินกรดมาปลูก โดยต้องแก้ไขความเป็นกรดของดินให้อยู่ในช่วงพอดีกับความต้องการของพืชชนิดนั้น ๆ ด้วย

จะดูแลอย่างไรให้ดินดี และอยู่กับเราไปนาน ๆ

จากส่วนประกอบของดินเหมาะสมสำหรับการปลูกพืชว่าสัดส่วนที่เหมาะสมต้องมีแร่ธาตุ 45 % อินทรีย์วัตถุ 5 % น้ำในช่องว่างระหว่างเม็ดดิน 25 % และอากาศซึ่งเป็นช่องว่างระหว่างเม็ดดิน 25 % หากเราต้องการให้ดินมีคุณภาพเราก็ต้องจัดการคุณภาพของดินให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมให้มีส่วนประกอบใกล้เคียงมากที่สุด โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การไถพรวนดินอย่างถูกวิธี เป็นการกลับดินเพื่อทำให้อากาศและน้ำแทรกลงไปดินได้ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อพืช การรักษาความชุ่มชื้นในดิน เราสามารถรักษาความชื้นในดินได้โดยใช้ฟางหรือใบไม้ที่หาได้ในท้องถิ่นคลุมดินเอาไว้ การปลูกพืชคลุมดินไม่ให้ผิวดินว่างเปล่า ช่วยรักษาความชุ่มชื้นในดินได้ดี ใส่ปุ๋ยลงในดินบ้าง เป็นการเพิ่มธาตุอาหารหลักที่จำเป็นสำหรับพืชให้แก่ดิน ควรมีการใช้ทั้งปุ๋ยเคมีและปุ๋ยอินทรีย์ หรือปุ๋ยหมักร่วมกัน โดยปุ๋ยเคมีจะเน้นการเพิ่มเติมธาตุอาหารให้แก่พืช ส่วนปุ๋ยอินทรีย์จะเน้นในเรื่องการปรับปรุงบำรุงดินให้โปร่งและร่วนซุย



การเดินสายไฟแบบลอย

(ร้อยท่อเหล็กบนผนังสไตร์ลอฟท์)

เรืออากาศเอก ยศ มีชูรรณ

flight lieutenant Yos Meechu-at

หน.ธุรการ กวอ.ศฝษ.สทพ.นทพ.



จะเห็นได้ว่าการเดินระบบไฟฟ้าด้วยท่อโลหะนั้นมีมานานแล้ว เพื่อป้องกันความเสียหายแก่สายไฟและซ่อนระบบโครงข่ายไฟฟ้าทั้งหมด หากสังเกตให้ดี อาคารสูงหรือห้างสรรพสินค้าก็เลือกใช้ท่อโลหะ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่ทางกาไฟฟ้ากำหนดให้ใช้กับอาคาร จึงลดความกังวลเรื่องความปลอดภัยลงได้ ในปัจจุบันมีผู้ที่ชื่นชอบการตกแต่งบ้านสไตล์ลอฟท์ (ผนังปูนเปลือย และผนังปูนขัดมัน) นิยมการเดินสายไฟร้อยท่อ (โลหะ) เพื่อโชว์แนวท่อ อีกทั้งเพื่อสร้างเสน่ห์ให้กับบ้านที่เน้นความดิบเท่ ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์หนึ่งของสไตล์ลอฟท์นี้ เช่นกันทางผู้เขียนได้นำข้อมูลความรู้ในการเลือกใช้งานท่อ (โลหะ) สำหรับการเดินสายไฟ ในลักษณะนี้ พร้อมทั้ง ข้อดี ข้อเสียมาให้เจ้าของบ้าน หรือผู้ที่ชื่นชอบค่อย ๆ พิจารณากับบ้านตัวเองให้มากที่สุดก่อนตัดสินใจทำครับ

มารู้จักท่อร้อยสายไฟ (โลหะ)

ท่อร้อยสายไฟมีทั้งที่ผลิตจากพลาสติกและที่ทำด้วยโลหะ แต่ในที่นี้ขอกล่าวถึงท่อร้อยสายไฟที่ทำจากโลหะเท่านั้น โดยสามารถแบ่งย่อยได้อีก 5 ประเภท ตามการใช้งานที่เหมาะสม



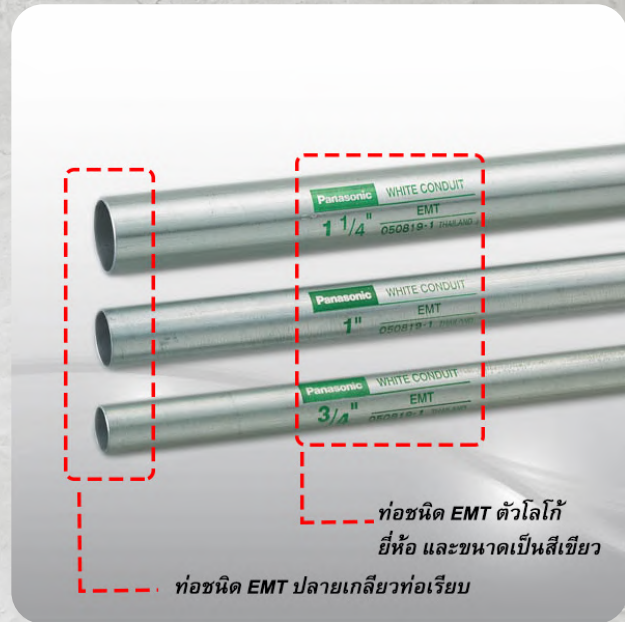
ท่อโลหะบาง (Electrical Metallic Tubing) หรือท่อ EMT ทำด้วยแผ่นเหล็กกล้าชนิด รีดร้อน รีดเย็น หรือแผ่นเหล็กกล้าเคลือบสังกะสี ผิวภายในเคลือบด้วยอีนาเมล ทำให้ผิวท่อเรียบทั้งภายในและภายนอกท่อ และมีความมันวาว ปลายท่อเรียบทั้ง 2 ด้านไม่สามารถทำเกลียวได้ ในอดีตใช้ฝังตามฝังในผนังอาคาร ปัจจุบันนิยมเดินลอยโชว์ภายในอาคาร แต่ห้ามฝังดิน หรือฝังในพื้นที่คอนกรีต ในสถานที่อันตราย ระบบแรงสูง หรือบริเวณที่อาจเกิดความเสียหายทางกายภาพ มีความแข็งแรง ดัดง่าย อุปกรณ์ติดตั้งเยอะ ดัดแปลงต่อกับระบบ PVC ได้ง่ายที่ขนาด 1/2" 3/4" ขนาดท่อที่มีขายในท้องตลาด คือ 1/2" 3/4", 1", 1 1/4", 1 1/2", 2" ส่วนความยาวต่อท่อนประมาณ 3 เมตร การตัดท่อชนิดนี้ใช้ bender ที่มีขนาดเท่ากับขนาดท่อ มาตรฐานกำหนดให้ใช้ตัวอักษรสีเขียวระบุ ชนิด และขนาดของท่อ



ท่อโลหะบาง (Electrical Metallic Tubing) หรือท่อ EMT



ท่อโลหะหนา (Intermediate Metal Conduit) หรือ
ท่อ IMC ทำด้วยแผ่นเหล็กกล้าชนิดรีดร้อน รีดเย็น หรือแผ่น
 เหล็กกล้าเคลือบสังกะสี ผิวภายในเคลือบด้วยอีนาเมล ทำให้
 ผิวท่อเรียบทั้งภายใน และภายนอกท่อ และมีความมันวาว
 มีความหนากว่าท่อ EMT ปลายท่อทำเกลียวไว้ทั้ง 2 ด้าน
 นิยมใช้เดินฝังส่วนที่ต้องการความแข็งแรง และใช้เดินต่อกับ
 ระบบที่กันน้ำ เช่น ระบบเมน มีขนาดใช้เดินลอยภายนอก
 อาคาร หรือฝังในผนังและพื้นคอนกรีตได้ ท่อประเภทนี้มีราคา
 แพงกว่าท่อ EMT ขนาดท่อที่มีขายในท้องตลาดคือ 1/2",
 3/4" 1", 1 1/4", 1 1/2", 2", 2 1/2", 3", 3 1/2"
 และ 4" ส่วนความยาวต่อท่อนประมาณ 3 เมตร การตัด
 ท่อชนิดนี้ใช้ hickey ที่มีขนาดเท่ากัน มาตรฐานกำหนดให้
 ใช้ตัวอักษรสีส้ม (บางครั้งอาจเห็นเป็นสีแดง) ระบุชนิดและ
 ขนาดของท่อ



ท่อโลหะหนา (Intermediate Metal Conduit) หรือท่อ IMC



ท่อโลหะหนาพิเศษ (Rigid Steel Conduit) หรือท่อ RSC มีทำด้วยแผ่นเหล็กกล้าชนิดรีดร้อน รีดเย็น หรือ แผ่นเหล็กกล้าเคลือบสังกะสี ทั้งผิวภายนอกและภายใน ทำให้ผิวท่อเรียบทั้งภายใน และภายนอกท่อ แต่ผิวจะด้านกว่าและหนากว่าท่อ EMT และ IMC ปลายท่อทำเกลียวไว้ทั้ง 2 ด้าน ใช้เดินลอยภายนอกอาคาร หรือฝังในผนัง และพื้นคอนกรีตได้ เช่นเดียวกับท่อ IMC แต่จะแข็งแรงมากกว่า คุณสมบัติ ทนต่อการกัดกร่อน ขนาดท่อที่มีขายในท้องตลาดคือ 1/2", 3/4" 1", 1 1/4", 1 1/2", 2", 2 1/2", 3", 3 1/2, 4", 5" และ 6" ส่วนความยาวต่อท่อนประมาณ 3 เมตร การตัดท่อชนิดนี้ใช้ hickey หรือเครื่องตัดท่อ ไฮดรอลิกที่มีขนาดเท่ากัน สำหรับท่อที่มีขนาดใหญ่ อาจใช้ข้อโค้งสำเร็จรูปคล้ายกับข้อโค้งสำเร็จรูปของท่อ IMC ที่วางขายทั่วไปได้เช่น ข้อโค้ง 90 องศา มาตรฐานกำหนดให้ใช้ตัวอักษรสีดำ ระบุ ชนิดและขนาดของท่อ



ท่อโลหะหนาพิเศษ (Rigid Steel Conduit) หรือท่อ RSC



ท่อโลหะอ่อน (Flexible Metal Conduit)

ท่อโลหะอ่อน (Flexible Metal Conduit) ท่อชนิดนี้จะมีลักษณะที่ต่างจากท่อชนิดอื่นคือ ท่อมีความอ่อนตัวสูงสามารถโค้งงอได้ ตัวท่อทำด้วยแผ่นเหล็กกล้าเคลือบภายในและภายนอกด้วยสังกะสี ขนาดของท่อมีตั้งแต่ท่อชนิดนี้ใช้เดินในสถานที่แห้งและสามารถเข้าถึงได้ไม่ควรเดินในสถานที่เปียก และไม่ควรฝังดินหรือพื้นคอนกรีต แต่เหมาะสำหรับการต่อเข้ากับมอเตอร์ เครื่องจักรที่มีการสั่นสะเทือนขณะทำงาน และการต่อเข้ากับโคมไฟมากที่สุด ขนาดท่อที่มีขายในท้องตลาดคือ 1/2", 3/4", 1", 1 1/4", 1 1/2", 2", 2 1/2", 3" และ 4" ท่อโลหะอ่อนที่ใช้ต้องมีขนาดไม่เล็กกว่า 1/2" ห้ามใช้ท่อโลหะอ่อนเป็นตัวนำแทนสายดิน

ท่อโลหะอ่อนกันน้ำ ตัวท่อทำจากวัสดุเดียวกับท่อโลหะอ่อน แต่จะมีการหุ้มด้านนอกด้วย PVC เพื่อป้องกันความชื้นไม่ให้เข้าไปในท่อ ขนาดของท่อมีตั้งแต่ 1/2" – 4" โดยท่อชนิดนี้สามารถใช้ในสถานที่ที่มีความชื้น คราบน้ำมัน บริเวณที่ต้องการความอ่อนตัวของท่อสูง เพื่อหลบหลีกอันตรายที่อาจเกิดกับสายไฟ และสามารถฝังในผนังหรือพื้นคอนกรีตได้

ข้อดีการเดินสายไฟแบบร้อยท่อ (โลหะ)

- เป็นวัสดุไม่ติดไฟ ทนต่อแรงกระแทก ไม่เกิดการคดโค้งเสียรูปในภายหลัง
- ไม่ต้องทำแผ่นผ้ามาปิดงานระบบบนฝ้าเพดาน
- เวลาแก้ไขงานระบบ ไม่ต้องเจาะหรือสกัดผนังให้เสียหาย
- ช่วยป้องกันสิ่งที่ไม่คาดคิด เช่น กันสัตว์กัดแทะจนทำให้เกิดความเสียหาย
- เพื่อความสวยงาม ซ่อนสายไฟฟ้า ไม่ให้รกหูรกตา
- สามารถป้องกันไฟไหม้ได้ เนื่องจากเกิดกรณีการลัดวงจร ประกายไฟจะถูก จำกัดให้อยู่ภายในท่อ ไม่ให้ออกมาติดไฟกับสิ่งของข้างนอกท่อ

ข้อเสียของการเดินสายไฟแบบลอย

- การตีกับ ต้องวางแผนในเรื่องจัดวางสายไฟให้เป็นระเบียบดูสวยงาม เพราะหากมีเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวนมาก อาจจะทำให้สายไฟดูรกเต็มผนังบ้าน เมื่อใช้งานนาน ๆ ไป สีสายไฟ และที่ทาที่บนสายไฟจะจางหรือลอกดูไม่สวยงาม
- การร้อยสายไฟในท่อ ต้องระวังไม่ให้สายไฟแออัด และมีความยาวเหมาะสม เพื่อป้องกันการลัดวงจรจากการกดทับในที่แคบ หากช่างใช้ท่อร้อยสายไฟผิดประเภทหรือคุณภาพไม่ดี มีการต่อฉากที่ไม่เหมาะสม เพราะต้องการลดต้นทุน จะทำให้มีปัญหาตามมาภายหลังได้ การเดินไฟแบบลอยยังทำให้ปลั๊กไฟและสวิตช์ไฟที่รองรับจะต้องติดตั้งยื่นออกมาจากผนัง จึงต้องเช็กคู่มือเรื่องระยะความสูงในการจัดวางเฟอร์นิเจอร์ด้วย
- ใช้เวลาเยอะกว่าเดินสายเปลี่ยน
- ใช้งบประมาณเยอะกว่า
- ซ่อมหรือเพิ่มสายไฟ ยากกว่า



ข้อควรระวังในการเดินสายไฟร้อยท่อ (โลหะ)

- เนื่องจากการเดินท่อลอย เราจึงควรวางแผนแนวการเดินระบบไฟฟ้าทั้งหมดก่อนการติดตั้งจริง คำนึงถึงตำแหน่งและจำนวนของสวิตช์เต้าเสียบที่เหมาะสมกับการใช้งาน มีแนวการเดินที่สวยงาม หลีกเลี่ยงการต่อสายพ่วง ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่ได้มาตรฐาน เสี่ยงต่อการเกิดไฟฟ้าลัดวงจร
 - ห้ามใช้ท่อ EMT กับงานภายนอกบ้านหรืออาคาร เพราะหากโดนฝนหรือโดนน้ำ ท่อเหล็กจะเกิดสนิมได้ รวมถึงงานระบบที่ซ่อนอยู่ใต้พื้น เพราะท่อชนิดนี้เป็นโลหะแบบบาง น้ำและความชื้นจะสร้างความเสียหายแก่สายไฟและท่อเหล็กได้
 - การเดินสายร้อยท่อเหล็ก มีราคาสูงกว่าท่อพลาสติกหรือพีวีซี ดังนั้นต้องดูงบประมาณของตัวเราด้วย
- การเดินสายไฟแบบลอย เหมาะกับบ้านแบบไหน**
- การเดินสายไฟแบบตีกับ เหมาะกับบ้านทั่วไปไม่ว่าจะเป็นบ้านร่วมสมัย บ้านไม้ บ้านปูนฉาบเรียบ
 - การเดินสายไฟแบบร้อยท่อ (โลหะ) เหมาะกับบ้านที่โชว์ความดิบของโครงสร้าง ไม่ต้องการความเนียบสมบูรณ์แบบ เช่น บ้านปูนเปลือยสไตล์ลอฟท์และอินดัสเทรียลมากกว่าแบบอื่น ๆ สำหรับท่อร้อยสายไฟที่นิยมใช้กันก็คือท่อโลหะบาง หรือท่อ EMT ที่ทำจากแผ่นเหล็กกล้านำมาเคลือบสังกะสี ส่วนพื้นผิวภายในท่อจะเคลือบด้วยอีนาเมล ทำให้ผิวท่อเรียบและผิวภายนอกมีความมันวาว และอาจมีการใช้งานท่อโลหะแบบอื่นด้วย เพื่อความสวยงามและดูเป็นระเบียบ

การโชว์ การเดินสายไฟแบบร้อย (โลหะ) ท่อ เพื่อแก้ปัญหา

บางครั้งการโชว์งานระบบอย่างการเดินท่อร้อยสายไฟ ก็เป็นการแก้ปัญหาให้ห้องที่มีขนาดเล็กและเพดานเตี้ยรู้สึกอยู่สบายขึ้นได้ โดยการร้อยฝ้าเพดานออกเพื่อเพิ่มความสูงของห้อง อาจหาสีขาวทึบทั้งท้องพื้นชั้นบนและงานระบบต่าง ๆ ก็ช่วยให้ห้องดูโล่งและเป็นระเบียบขึ้นได้

การจะโชว์งานระบบ ควรค่าความเป็นระเบียบ

หากคิดจะโชว์ท่อ (โลหะ) ร้อยสายไฟ โชว์งานระบบ โดยเฉพาะการเดินท่อร้อยสายไฟ เราควรแน่ใจว่ายอมรับได้ และเข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น เพราะสไตล์ของบ้านก็จะไม่ใช่แบบเรียบหรู แต่จะเป็นความสวยงามแบบดิบๆ เหมือนงานศิลปะที่เข้ากับรูปแบบของห้องหรือสถานที่นั้น ๆ เพื่อให้งานเดินสายไฟนั้นออกมาดี ต้องมีการจัดระเบียบ วางระยะห่างของท่อให้เท่ากัน ระยะของตัวยึดที่ห่างเท่ากัน ระยะตำแหน่งของดวงโคมที่เท่ากัน หรือเดินท่อให้มีทิศทางที่เป็นระเบียบ มีองศาที่แน่นอน เพื่อความสวยงาม



การเดินสายไฟเพิ่มเติม

เมื่อต้องการเดินสายไฟเพื่อติดตั้งหลอดไฟหรือเตารีด เราจำเป็นต้องเดินสายเพิ่มจากระบบสายไฟที่มีอยู่เดิม ซึ่งสายไฟและเครื่องป้องกันกระแสเกินของเดิมยังคงใช้ได้ แต่ถ้าเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ใช้กระแสไฟฟ้ามาก เช่น เครื่องปรับอากาศหรือเครื่องทำน้ำอุ่น ไม่เหมาะที่จะต่อไฟจากสายวงจรไฟฟ้าเดิม เพราะกินไฟมาก สายไฟและเซอร์กิตเบรกเกอร์อาจเล็กเกินไป กรณีนี้ควรเดินสายไฟใหม่ โดยเดินจากแผงเมนหรือคอนซูมเมอร์ยูนิต และควรติดตั้งเซอร์กิตเบรกเกอร์ตัวใหม่ด้วย



เรื่อง : www.shadjan.com

เรื่อง : บริษัท ไทยเจริญไทย จำกัด

เรื่อง : กันยิกา

ภาพประกอบ : เอกรินทร์ พันธนิล

เมื่อไม่ใช่แค่บุตร ที่ต้องมีเมื่อพร้อม

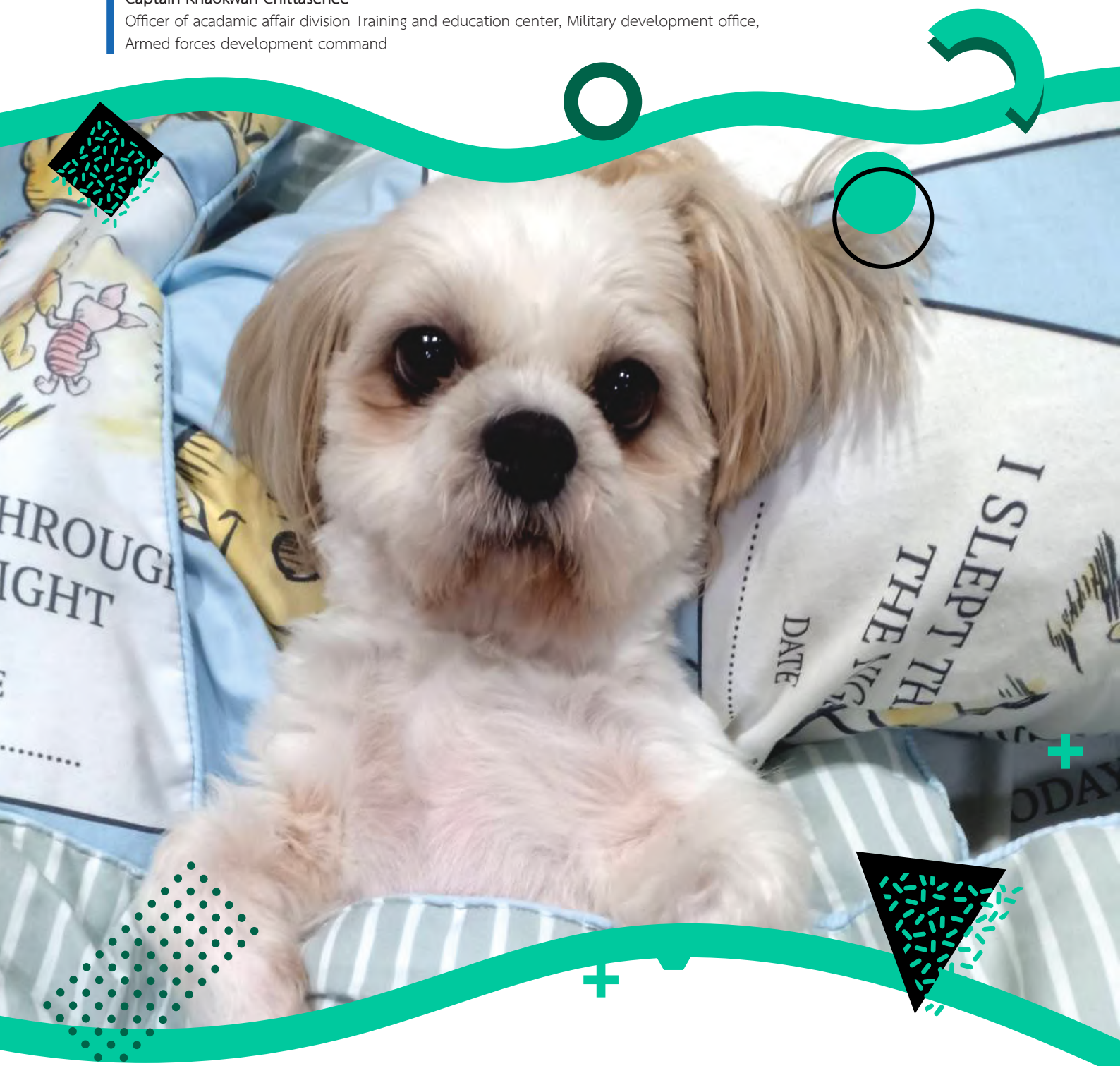
ร.อ.หญิง ข้าวขวัญ จิตตะเสนีย์

ประจำ กวช.ศฝช.สทพ.นทพ.

Captain Khaokwan Chittasenee

Officer of acadamic affair division Training and education center, Military development office,

Armed forces development command



การที่มนุษย์เลี้ยงสัตว์ไว้เป็นเพื่อน เพื่อใช้งาน เป็นพาหนะ เป็นอาหาร เพื่อการแสดง หรือเพื่อจุดประสงค์ใดก็ตาม ปฏิเสธไม่ได้ว่า สัตว์เลี้ยงเป็นแหล่งเพาะความสุขให้กับเจ้าของ ถ้าสัตว์เลี้ยงมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์เจ้าของก็มีความสุขไปด้วย แต่ท่านเจ้าของทั้งหลายเคยได้สำรวจตัวเองมาก่อนหรือไม่ว่า ท่านเลี้ยงดูแลสัตว์เลี้ยงของท่านได้ดีจริงแล้วหรือยัง

สวัสดิภาพสัตว์ (Animal Welfare)

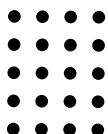
หมายถึง สภาวะทางร่างกาย จิตใจ และการแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติของสัตว์ ในขณะที่สัตว์เผชิญกับสภาพแวดล้อมจากการกระทำของมนุษย์หรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

(กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2553, น. 7)

การจัดสวัสดิภาพสัตว์

หมายความว่า การเลี้ยงหรือดูแลให้สัตว์มีความเป็นอยู่ในสภาวะที่เหมาะสม มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีที่อยู่ อาหาร และน้ำที่เพียงพอ

(พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557 และ, 2557, น. 5)



การที่จะเลี้ยงและดูแลให้สัตว์มีชีวิตที่สุขสบายตามหลักสวัสดิภาพสัตว์ (Principles of Animal Welfare) แล้วจำเป็นต้องยึดหลักอิสระภาพ 5 ประการ (Five Freedoms of Animals)

1 อิสระจากความหิว ภาวะทุพโภชนาการ และความกระหาย (Freedom from hungry, malnutrition and thirst) สัตว์เลี้ยงต้องการอาหารและน้ำสะอาดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งยังต้องได้รับอาหารที่ถูกต้อง ตามที่สัตว์ชนิดนั้น ๆ ควรได้รับ เพื่อไม่ให้เกิดภาวะผิดปกติจากการได้รับสารอาหารมากหรือน้อยเกินไป เจ้าของสัตว์ควรศึกษาให้ดีกว่า อาหารชนิดใดเหมาะสม และอาหารชนิดใดส่งผลเสียต่อสุขภาพสัตว์เลี้ยงของท่าน

2 อิสระจากความไม่สบายกาย (Freedom from physical discomfort) สัตว์เลี้ยงต้องได้รับการดูแลที่ดี ทั้งที่อยู่และสภาพแวดล้อม ต้องไม่ก่อให้เกิดสภาวะเครียด ยิ่งสัตว์เลี้ยงที่เป็นสัตว์พิเศษ เจ้าของยังต้องใส่ใจในรายละเอียด จัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องใกล้เคียงกับธรรมชาติที่เขายู่มากที่สุด

3 อิสระจากความเจ็บปวด การบาดเจ็บ และโรคภัย (Freedom from pain, injury and disease) สัตว์เลี้ยงต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเมตตา มีสุขลักษณะการเลี้ยงดูที่ดี ได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ มีโปรแกรมการป้องกันโรคที่เหมาะสม หากเจ็บป่วยจะต้องได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้อง

4 อิสระจากความกลัวและความทุกข์ทรมาน (Freedom from fear and distress) สัตว์เลี้ยงต้องได้รับการดูแลด้วยความรักและทะนุถนอม ไม่ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานทางจิตใจ

5 อิสระในการแสดงพฤติกรรมตามปกติของสัตว์ (Freedom to express normal behavior) สัตว์เลี้ยงต้องมีอิสระในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมตามธรรมชาติ ข้อนี้นักเป็นปัญหากับเจ้าของหลายบ้านที่ไม่เข้าใจหรือไม่ได้ศึกษาพฤติกรรมตามธรรมชาติของสัตว์ให้ดีเพียงพอก่อนที่จะนำสัตว์มาเลี้ยง ทำให้เมื่อสัตว์แสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาจึงเป็นสาเหตุของความรำคาญใจ อาจก่อให้เกิดความผิดใจกับเพื่อนบ้าน หรืออาจถึงขั้นการทำร้ายร่างกายสัตว์ก็เป็นได้



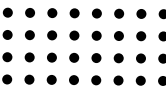
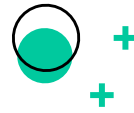
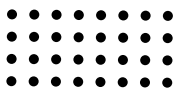
สัตว์เลี้ยงที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จะมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง เขาจะมีพลังงานเหลือจากการใช้คงสภาพการทำงานของร่างกาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้มากพอ ที่จะนำไปใช้กับระบบการสืบพันธุ์ เพื่อสร้างลูกหลานรุ่นต่อไป คำถามต่อมา ท่านเจ้าของพร้อมหรือไม่กับการเลี้ยงดูแลลูกของสัตว์เลี้ยงของท่าน ซึ่งอาจเกิดขึ้นมากกว่าหนึ่งตัวนั้นหมายถึงค่าใช้จ่ายมหาศาลที่จะตามมาในภายหลัง หากคำตอบคือ ไม่พร้อม การคุมกำเนิดจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุด

สมัยก่อนการฉีดยาคุมกำเนิดเคยเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย แต่การฉีดยาคุมกำเนิดเป็นการเพิ่มความเสี่ยงของการเกิดมดลูกอักเสบ (Pyometra) ซึ่งส่งผลให้สัตว์เสียชีวิตในเวลาต่อมา กรมปศุสัตว์จึงได้ออกประกาศยกเลิกการฉีดยาคุมกำเนิดให้สุนัขและแมว นับจากวันที่ 30 มกราคม 2560 เป็นต้นมา และให้เน้นการผ่าตัดทำหมันในสัตว์ที่ไม่มีเจ้าของและทำเครื่องหมาย เพื่อป้องกันการจับมาทำหมันซ้ำในอนาคต

การทำหมัน เป็นบาปหรือไม่?

บางคนอาจยังรู้สึกว่าการผ่าตัดทำหมันเพื่อคุมกำเนิดสัตว์เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด ทำให้เขาไม่สามารถมีลูกได้ และเป็นบาป แต่นั่นเป็นการคิดแทนสัตว์โดยไม่มองไปถึงปัญหาที่ตามมา หากมองจากมุมมองของผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสัตว์ในพื้นที่ สัตว์เลี้ยงที่ไม่ได้รับการคุมกำเนิดตามวิธีที่ถูกต้องจะสามารถให้กำเนิดลูกจากการผสมพันธุ์ที่ไม่พึงประสงค์ตามวงจรการเป็นสัตว์ได้ครั้งละอาจมากกว่าหนึ่งตัว ปีละหลายครอก ขึ้นกับชนิดของสัตว์ เมื่อลูกสัตว์เหล่านั้นโต ความต้องการอาหารและที่อยู่ก็เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการต่อสู้เพื่อแย่งชิงเอาตัวรอด สัตว์ที่โตมาในสภาวะดังกล่าวจะก้าวร้าวไม่ไว้วางใจมนุษย์ การทำงานกับสัตว์ก็จะยากขึ้น เม็ดเงินที่ต้องจ่ายสำหรับการรักษา ดูแล ป้องกันโรคก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย สุดท้ายก็จะนำไปสู่ปัญหาสัตว์จรจัดถูกทอดทิ้ง ความอดอยาก และโรคระบาด ทั้งโรคจากสัตว์สู่สัตว์และสัตว์สู่คน

ในทางกลับกัน สัตว์ที่ได้รับการคุมกำเนิดควบคุมประชากรจะมีโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าของได้มากกว่า และทั่วถึงกว่า ตอบโจทย์หลักอภิสรรพ 5 ประการ “สัตว์มีสุข มนุษย์ปลอดภัย สังคมน่าอยู่”





สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (สทพ.นทพ.) ได้มีส่วนสนับสนุนการสร้างสังคมที่น่าอยู่และปลอดภัยให้แก่ประชาชน โดยร่วมกับ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี ส่งนายสัตวแพทย์ของ สทพ.นทพ. ออกปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยสัตวแพทย์เคลื่อนที่ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การดำเนินโครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จเจ้าฟ้าฯ กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี เพื่อควบคุมประชากรและทำวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าให้กับสุนัขและแมวด้วยโอกาส โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565



สำหรับผู้ที่สนใจนำสัตว์เลี้ยงเข้าร่วมโครงการทำหมันสุนัขและแมว กับสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สามารถติดต่อสอบถามได้ทางสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ใกล้บ้านของท่าน



• ชุดสัตวแพทย์เคลื่อนที่ฯ ความร่วมมือระหว่าง สทพ.นทพ. และปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรี



• นายสัตวแพทย์ของ สทพ.นทพ. และเจ้าหน้าที่จากปศุสัตว์จังหวัดนนทบุรีทำหมันให้แก่สัตว์เลี้ยงของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการด้วย เทคนิคปลอดเชื้อ

เอกสารอ้างอิง

กรมปศุสัตว์. (30 มกราคม 2560). เรื่อง แนวทางการควบคุมจำนวนประชากรสุนัขและแมว [หนังสือราชการ]. (กษ 0610.16/ว2868)

“พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ.2557” (26 ธันวาคม 2557). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 131 ตอนที่ 87, น. 4-13.

สำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี. (9 กรกฎาคม 2563). เรื่องนำรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. คู่ครองสัตว์. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.pmdu.go.th/animal-protection-act/>

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ. (2553). การปฏิบัติที่ดีทางด้านสวัสดิภาพสัตว์: การขนส่งสัตว์ทางบก. สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2565 จาก http://tsva.or.th/wp-content/uploads/2014/05/2553-trans-port_animal_land-สวัสดิภาพสัตว์-การขนส่งทางบก.pdf

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). สวัสดิภาพสัตว์ (Animal Welfare). สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://nlac-old.mahidol.ac.th/acth/index.php/veterinarian/animal-welfare>

School of CHANGE MAKERS. (21 กันยายน 2559). FIVE FREEDOMS : 5 ข้อเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของเพื่อนสัตว์. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/11946/>

World Organisation for Animal Health. (n.d.). Animal Welfare. Retrieved February 17, 2022 from <https://www.oie.int/en/what-we-do/animal-health-and-welfare/animal-welfare/>



จริยธรรมในการตีพิมพ์



จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความวิชาการ/บทความวิจัยในวารสารทหารพัฒนา

วารสารทหารพัฒนา ได้ตระหนักถึงมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์บทความวิชาการ/บทความวิจัยออกสู่สาธารณชน ที่จำเป็นจะต้องรักษาอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การตีพิมพ์เผยแพร่บทความนั้น มีมาตรฐาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม วารสารทหารพัฒนา จึงได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคล 3 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียน

1. ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์เป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และไม่ซ้ำซ้อนหรือละเมิดลิขสิทธิ์จากผลงานเขียนของผู้อื่น
2. บทความที่มีชื่อผู้เขียนหลายคน ต้องได้รับการยินยอมจากผู้เขียนทุกคน
3. ต้องศึกษารายละเอียดคำแนะนำสำหรับผู้เขียนและเขียนบทความตามรูปแบบที่วารสารทหารพัฒนากำหนด
4. ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากมีการนำผลงานของผู้อื่นมาไว้ในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ผู้เขียนต้องอ้างอิงในเนื้อหา และทำการยกการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ ตามรูปแบบที่วารสารทหารพัฒนากำหนด
5. เนื้อหาทั้งหมดที่ปรากฏในบทความที่ส่งมาเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน หากมีการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้เขียนยินยอมรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

1. ต้องพิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาพิจารณาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของวารสาร
2. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนที่อาจพึงมีหรือพึงได้ จากการตอบรับบทความให้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของวารสาร
3. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ บรรณาธิการต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้เขียนและวารสาร
4. ต้องตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานของผู้อื่น หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมินโดยทันที และดำเนินการติดต่อผู้เขียนหลัก เพื่อให้ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อบรรณาธิการจะได้นำไปใช้ประกอบในการตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์บทความนั้นต่อไป

บทบาทและหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

1. ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความหนึ่ง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความต้องเก็บรักษาข้อมูลของการประเมินบทความนั้น ๆ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อผู้เขียนและวารสาร
2. หากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความได้รับบทความซึ่งตนเองอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ผู้ประเมินควรดำเนินการแจ้งให้บรรณาธิการทราบโดยทันที
3. ควรประเมินบทความภายในระยะเวลาที่วารสารกำหนด
4. ควรแนะนำและประเมินบทความด้วยความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บทความที่ได้รับการประเมินมีคุณภาพทางวิชาการ และผู้เขียนสามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับกลับไปแก้ไข เพื่อให้บทความมีความสมบูรณ์ทางวิชาการ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อไป
5. หากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ ตรวจสอบพบว่าบทความที่ประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ให้แจ้งบรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

คำแนะนำในการเตรียมบทความและการเขียนเอกสารอ้างอิง

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์บทความลงวารสารสหภาพพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ส่งบทความใช้เป็นรูปแบบในการเขียนบทความได้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารสหภาพพัฒนา โดยมีระเบียบการดังนี้

วัตถุประสงค์

- นโยบายสาธารณะ
- การพัฒนาชุมชน
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- การบรรเทาสาธารณภัย
- เกษตรกรรมและการสัตว์
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดรูปแบบหน้าของบทความ

บทความต้องจัดส่งในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ โดยพิมพ์บทความในกระดาษ A4 ขนาด 210 มม. x 297 มม. (8.27 นิ้ว x 11.69 นิ้ว) บทความมีจำนวน 8 - 12 หน้า รวมเอกสารอ้างอิง (หรือไม่เกิน 15 หน้า) รูปแบบการพิมพ์เป็นแบบ 1 คอลัมน์ส่วนที่ยกเว้นสำหรับการพิมพ์แบบสองคอลัมน์ คือ ชื่อบทความ ชื่อผู้เขียน สถาบันและอีเมล และรูปประกอบหรือตารางขนาดที่มีขนาดใหญ่ กำหนดระยะห่างของขอบกระดาษทุกด้าน ให้มีขนาด 2.54 ซม. จัดระยะระหว่างบรรทัดเป็นหนึ่งเท่า (Single) จัดย่อหน้าแบบชิดขอบ และจัดส่งมาทั้ง 2 รูปแบบ คือ

(1) เอกสารที่จัดทำในโปรแกรม Microsoft Words บันทึกมาในรูปแบบไฟล์นามสกุล “.doc” หรือ “.docx” (Microsoft Word เวอร์ชัน 2003 หรือเวอร์ชันใหม่กว่า)

(2) เอกสารเดียวกันกับข้อ 1. แต่บันทึกมาในรูปแบบ Acrobat file (*.pdf)

2. การจัดพิมพ์บทความ

- เนื้อหาของบทความ ใช้กระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว กำหนดระยะห่างจากขอบกระดาษ 1 นิ้ว (2.54 ซม.) เท่ากันทุกด้าน
- ตัวอักษรใช้รูปแบบ TH SarabunPSK ขนาดและชนิดต่าง ๆ ดังนี้

รายการ	ขนาด	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	18 (กึ่งกลาง)	ตัวหนา
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)	16 (กึ่งกลาง)	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียนและสังกัด (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)	16 (กึ่งกลาง)	ตัวหนา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอีเมลของผู้เขียน (Footnote)	12 (กึ่งกลาง)	ตัวปกติ
หัวข้อของบทความย่อ/Abstract	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
เนื้อหาบทคัดย่อ/ Abstract	16 (ย่อหน้าบรรทัดแรก)	ตัวปกติ
คำสำคัญ/Keywords	16 (ชิดซ้าย)	ตัวปกติ
หัวข้อเรื่อง (ไม่ลำดับเลข)	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
เนื้อเรื่อง	16 (ย่อหน้าบรรทัดแรก)	ตัวปกติ
เอกสารอ้างอิง	16 (กึ่งกลาง)	ตัวหนา
ชื่อตาราง (ระบุไว้บนตาราง)	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา
ชื่อรูป ชื่อแผนภูมิ (ระบุชื่อไว้ใต้รูป แผนภูมิ)	16 (ชิดซ้าย)	ตัวหนา

ส่วนประกอบของบทความตามลำดับ ดังนี้

1. ชื่อบทความ เรียงลำดับ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ (ไม่ต้องใส่วงเล็บ)
2. ข้อมูลผู้เขียนบทความทุกคน ประกอบด้วย ชื่อผู้เขียนและสังกัด พร้อมรหัสไปรษณีย์ (กึ่งกลาง) ข้อมูลติดต่อผู้เขียน (เชิงอรรถ) ทั้งนี้ หากมีข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เขียนหรือบทความให้เขียนไว้ที่เชิงอรรถหน้าแรก

3. เนื้อหา

3.1 บทความวิชาการ

3.1.1 จำนวน 8 - 12 หน้า รวมเอกสารอ้างอิง

3.1.2 บทคัดย่อ ความยาวรวมกันไม่เกิน 20 - 25 บรรทัด และคำสำคัญ 3 - 5 คำ เรียงตามลำดับ

1) บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญ

2) บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ (บทความภาษาอังกฤษ ไม่ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย)

สาระของบทความ ประกอบด้วย บทนำ เนื้อหา และบทสรุป

3.2 บทความวิจัย

3.2.1 จำนวน 10 - 15 หน้า รวมเอกสารอ้างอิง

3.2.2 บทคัดย่อ ความยาวรวมกันไม่เกิน 20 - 30 บรรทัด และคำสำคัญ 3 - 5 คำ เรียงตามลำดับ

1) บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญ

2) บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ (บทความภาษาอังกฤษ ไม่ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย)

3.2.3 สาระของบทความ ประกอบด้วย

1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

2) วัตถุประสงค์การวิจัย

3) สมมุติฐาน (ถ้ามี)

4) กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี)

5) วิธีดำเนินการวิจัย

6) การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง (ถ้ามี)

7) เครื่องมือในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

8) ผลการวิจัย

9) สรุปและอภิปรายผล

10) ข้อเสนอแนะ

11) เอกสารอ้างอิง

4. ถ้ามีรูปภาพ

แผนภูมิ ตารางประกอบ หรืออื่น ๆ ต้องมีหมายเลขกำกับในบทความอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลให้ถูกต้อง ชัดเจน และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น ใช้รูปภาพสีหรือขาว-ดำ ที่มีความคมชัด และส่งภาพถ่ายต้นฉบับหรือไฟล์รูปภาพแยกต่างหากแนบมาพร้อมกับบทความด้วย

5. การอ้างอิงเอกสาร

1. การอ้างอิงในเนื้อหา เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความ ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าของเอกสาร ไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังของข้อความที่ต้องการอ้างอิง เช่น สำอังก์ ขจรศิลป์ (2543, น.50-54)... หรือ ... (Miller, 2001, p.18-19) หรือ ... (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546, p.217-219)

2. การเขียนเอกสารอ้างอิง ให้รวบรวมเฉพาะรายการเอกสารที่ใช้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องเท่านั้น ไว้ท้ายบทความ เรียงตามลำดับตัวอักษรชื่อผู้เขียน โดยใช้รูปแบบการเขียนตามระบบ APA (American Psychological Association)

6. ภาคผนวก

หากมีภาคผนวก ให้ใส่ไว้หลังจากบรรณานุกรม และใส่ชื่อภาคผนวกดังนี้ ภาคผนวก ก : ชื่อภาคผนวก ก

.....

หมายเหตุ : คำแนะนำในการเตรียมบทความและการเขียนเอกสารอ้างอิง สามารถ Download ที่
<http://mdo.rtarf.mi.th/> หรือ qr code



คำแนะนำในการเตรียมบทความ
และการเขียนเอกสารอ้างอิง



วารสารทหารพัฒนา
Armed Forces Development Command Journal



**ขอเชิญส่งบทความวิจัย
และบทความวิชาการ
ตีพิมพ์ใน วารสารทหารพัฒนา**



บทความที่ตีพิมพ์จะ **ได้รับค่าตอบแทน**

เนื้อหาตามวัตถุประสงค์วารสารที่รับ

- ด้านนโยบายสาธารณะ
- ด้านการพัฒนาชุมชน
- ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ด้านบรรพเทศาธารณภัย
- ด้านการเกษตรกรรมและการสัตว
- ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

200 บ./หน้า

บทความวิจัย

ไม่เกิน **15 หน้า**

บทความวิชาการ

ไม่เกิน **12 หน้า**



คำแนะนำในการเตรียมบทความ
และการเขียนเอกสารอ้างอิง



แบบฟอร์มการเขียนบทความพร้อมตัวอย่าง

รายละเอียด
การจัดทำบทความ
สามารถดาวน์โหลด
QR CODE



วารสารมีกำหนดการออก 3 ฉบับ/ปี

ฉบับที่ 1 **ม.ค. - เม.ย** ฉบับที่ 2 **พ.ค. - ส.ค.** ฉบับที่ 3 **ก.ย. - ธ.ค.**

ส่งบทความได้ที่

M editor.mdjournal@gmail.com



0894826574



0894826574

กองบรรณาธิการวารสารทหารพัฒนา

ชั้น 3 อาคารสำนักงานทหารพัฒนา

8 ถนนนางประจักษ์พัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210





“จงรักภักดี ปฏิบัติตนดี ปฏิบัติงานดี เพื่อความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน”

พลเอก เฉลิมพล ศรีสวัสดิ์
ผู้บัญชาการทหารสูงสุด



กองบรรณาธิการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

เลขที่ 8 สำนักงานทหารพัฒนา ถนนนางประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

E-mail: editor.mdjournal@gmail.com

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AFDCJournal>



www.facebook.com/AFDCJournal