

ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบ
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

Management Commitment toward personnel development and
Job Characteristic Satisfaction affecting Creative Competency Development
for the next generation of personnel in the Treasury Department

ปิติภัทร สุขไชย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pitipatara Sukyai

Email: 6514060045@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในกรมธนารักษ์ที่มีต่อความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบ และ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ (2) วิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ (3) วิเคราะห์ สรุปทิศทางการส่งผลและสรุปความแตกต่างของขนาดการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกรandom สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) ทั้งนี้ ทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมบุคลากรในกรมธนารักษ์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่มีความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่งต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบ และเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อเรื่องการให้ความสำคัญ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจตามลำดับ ในส่วนของความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างพึงพอใจในเรื่องคุณลักษณะด้านความท้าทาย ในขณะที่มีความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่งในเรื่องคุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน และคุณลักษณะงานที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งใน

เรื่องสมรรถนะในการทำงานแบบมีอาชีพ สมรรถนะในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ และสมรรถนะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ ผลการวิเคราะห์ห่อธิบายได้ว่าความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร, ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ, การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่, บุคลากรกรมธนารักษ์

ABSTRACT

The Purposes of this study were to (1) investigate and summarize the Treasury Department officers' opinions toward management commitment, job characteristic satisfaction and creative competency development, (2) analyze and summarize what impact was found in accordance with the relationship between management commitment, job characteristic satisfaction and creative competency development. The 400 samples including officer working at the Treasury Department. Were selected by using convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by the three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.976. Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA were used. Additionally, the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance.

In overall, the research results were revealed that the respondents strongly emphasized toward the management commitment and highly satisfied to the job characteristic satisfaction. Moreover, it was found that the respondents strongly agreed toward the creative competency development.

For the explanation, it was found that respondents considered management commitment to be the most important factor, followed by emphasis on personnel development, resource support, and motivation. Regarding satisfaction with job characteristics, respondents viewed being rather satisfied with the challenging aspects, while expressing high satisfaction with opportunities for mutual participation and responsiveness to change in job characteristics. Additionally, it was also found that they strongly agreed on professional competence, adaptability, and teamwork are the most important competencies to develop.

In conclusion, the findings indicated that the management commitment and job characteristic satisfaction directly affected the creative competency development consecutively at 0.05 level of statistical significance.

Keyword: Management Commitment, Job Characteristic Satisfaction, Creative Competency Development, Treasury Department officer

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั้น เอลวิส โคตรชมพู และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะของบุคคลที่นำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานที่ทำออกมาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพศรีธรรมวิริยะวงศ์ (2562) ที่กล่าวถึงแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า องค์กรจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันกระแสการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ได้ส่งผลให้ระบบราชการไทยต้องปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเป็นระบบราชการ 4.0 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 สนองต่อต่อผลประโยชน์ของประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 2561, หน้า 5) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีการปรับตัว และได้รับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิด ให้ตนเองเป็นผู้มีจิตใจเป็นสาธารณะ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เองเกิดประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคุณค่าและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะงานที่รับผิดชอบซึ่งมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพบว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งได้สรุปว่าผู้บริหารและองค์กรควรให้ความสำคัญพร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะของงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อีกด้วย โดยกัญญารัตน์ เลขานุกิจ (2566) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านความต้องการและความคาดหวังจากการได้รับการพัฒนา และแรงจูงใจของการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน นโยบายการบริหาร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และนริเมธ อินทรโชติ (2562) พบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยเป็นงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถจะส่งต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะยืนยันการขยายผล และการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่อง “ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์” โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในกรมธนารักษ์มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ส่งผลต่อกันหรือไม่ ถ้าส่งผลต่อกันจะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อม และปัจจัยแต่ละด้านส่งผลแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในกรมธนารักษ์ที่มีต่อปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

2. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

2.1 การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2.2 การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การให้ความสำคัญ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจ

2) ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความท้าทาย คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน และคุณลักษณะงานที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

3.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ ประกอบด้วย สมรรถนะในการทำงานแบบมืออาชีพ สมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์

ตัวแปรที่ศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

2. การส่งผลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

4. ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อกัน มีดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ กรมธนารักษ์และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การวางนโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการ ใช้ศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
 - 3.1 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
 - 3.2 ใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 3.3 ใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาในครั้งนี้สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การแสดงออกถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของผู้บริหารองค์กรในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวางนโยบาย และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง การจัดหาโอกาสในการฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ การให้ความสำคัญ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจ

1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

การศึกษาในครั้งนี้สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับงาน มีผลมาจากปัจจัยหลายประการ สะท้อนออกมาโดยการตอบสนองทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความปรารถนา ซึ่งเกิดขึ้นจากการประเมินคุณค่าของบุคคลที่มีให้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต่อผลงานของ

บุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จองค์กร ซึ่งในที่นี้ได้แก่ คุณลักษณะด้านความท้าทาย คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน และคุณลักษณะงานที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

การศึกษาในครั้งนี้สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้บุคลากรเสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและทัศนคติที่จำเป็นต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือมุมมองใหม่ๆ ในการตัดสินใจ มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่ดีใหม่ๆ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนด ซึ่งในที่นี้ได้แก่ สมรรถนะในการทำงานแบบมีอาชีพ สมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์

2. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์/การส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร

2.1 ความสัมพันธ์/การส่งผล/หรืออิทธิพลระหว่างความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่

ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ โดยที่ สนธยา ละอองนวล และ สมเดช มุ่งเมือง (2566), พนิตพิชา ดันตวิจิตรฐากร (2565), ภาสกร อินทรารุณ (2564), อาภาพร ฐรี (2562) และ Bashar et al. (2023) ได้อธิบายว่า ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ซึ่งสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรแนวใหม่นั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมของพนักงาน และให้ความสำคัญทางด้านนโยบายและการบริหารที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความสัมพันธ์/การส่งผล/หรืออิทธิพลระหว่างความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่

ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ โดยที่ ภัทราภรณ์ ธนากรสิทธิ์ (2565), ชฎาวรรณ ภาไสย และคณะ (2565), อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565), สรญา สุพงษ์ (2562) และพันธโชค พันธจินดา และคณะ (2562) อธิบายว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะ ศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรแนวใหม่นั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

สมมุติฐานของการวิจัย

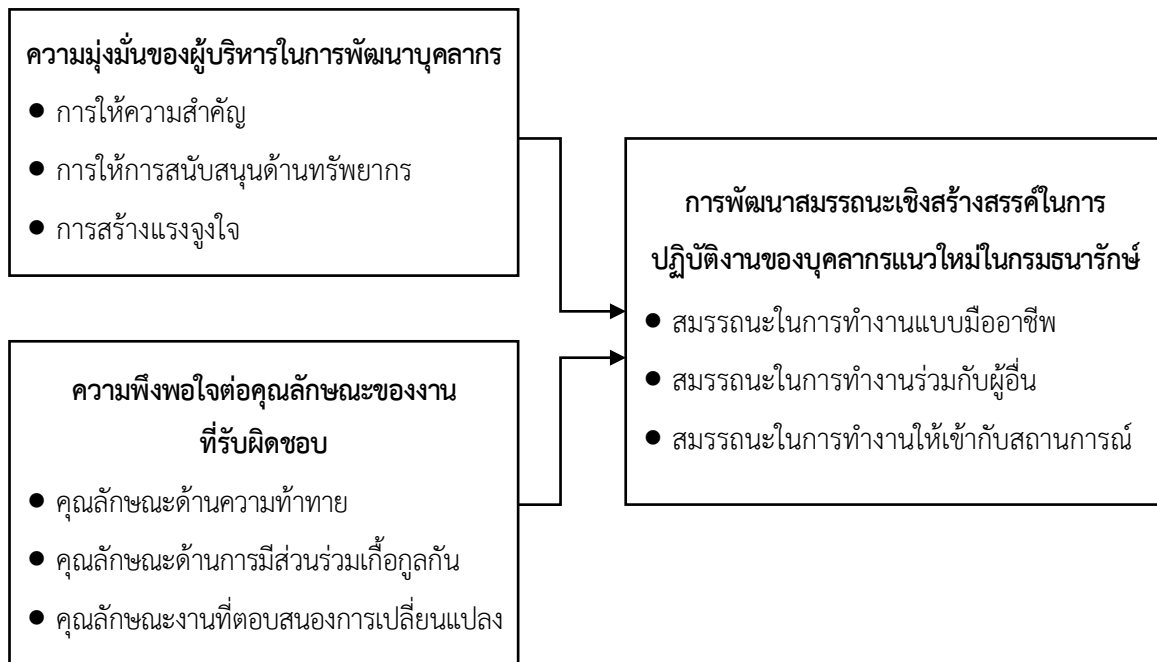
จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

สมมุติฐานที่ 2 : ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

กรอบแนวความคิด

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างกรอบแนวทางการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework) ด้วยภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้ดังนี้



ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมธนารักษ์ จำนวนทั้งสิ้น 3,830 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมธนารักษ์, 2567)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดผู้วิจัยจึงดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคูสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น
2. กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 362 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

4. การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ซึ่งได้มาจากการแบ่งสัดส่วนของจำนวนบุคลากรแต่ละแผนกรวมกัน เป็นจำนวน 400 คน

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานราชการ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ เป็นคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เรื่อง “ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 - 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อขอความคิดเห็นต่อข้อคำถาม ซึ่งเรียกว่าวิธีการ IOC ซึ่งผลสรุปของการตรวจสอบในเรื่องนี้ได้ค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์ (ยูภาดิ ณะราช, 2564)

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7 - 1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือหรือมีความเที่ยง และสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน นิคม ณะอมเสียง, 2561) โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช เท่ากับ 0.976 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานราชการ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี โดยมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ประเภทตำแหน่งซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงอยู่นั้น คือ ข้าราชการซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานราชการอยู่ในช่วง 5 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญอย่างยิ่ง ต่อเรื่องการให้ความสำคัญ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.55) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.61) และการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

2.2 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับพึงพอใจเป็นอย่างยิ่งต่อเรื่อง คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.66) คุณลักษณะงานที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.64) และคุณลักษณะด้านความท้าทาย ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

2.3 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อเรื่องสมรรถนะในการทำงานแบบมีอาชีพ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.68) สมรรถนะในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.65) และสมรรถนะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
- ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร	0.22	0.19	5.15	<0.001*
- ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ	0.73	0.70	19.09	<0.001*

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

ค่าสถิติ : R-square = 0.71, df = 2, 397, F = 485.81, P ≤ 0.05*

การศึกษาริขัยได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ คิดเป็นร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน (F = 485.81, P ≤ 0.05) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปร พบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์แตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์มากที่สุด (beta = 0.70) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร (beta = 0.19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้นมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1: ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานที่ 2: ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์
ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 2

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่กรมธนารักษ์ต้องการให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ที่บรรจุเข้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบและความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

2. การศึกษาพบว่าบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญต่อความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรที่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ลำดับแรก คือ (1) การให้ความสำคัญ ได้แก่ การวางนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การมอบหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการ และการพัฒนาปรับปรุงนโยบายภายหลังการทบทวนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม (2) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรภายในเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการพัฒนา การสนับสนุนการจัดระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ไปใช้พัฒนาการทำงาน และการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม และ (3) การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การใช้เวลาในการเข้ารับการพัฒนาโดยไม่ถือเป็นภาระงาน การสนับสนุนทุนการศึกษาและเวลาในกรณีที่เข้ารับการพัฒนาโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการทำความเข้าใจกับบุคลากรและชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนา

3. การศึกษาพบว่าบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบที่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ลำดับแรก คือ (1) คุณลักษณะด้านความท้าทาย ได้แก่ ความพึงพอใจกับงานที่มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วมกัน ความพึงพอใจกับงานที่มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน และความพึงพอใจกับงานที่ผู้ร่วมงานให้คำแนะนำและคำปรึกษาหารือกัน (2) คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน ได้แก่ ความพึงพอใจกับงานที่สามารถปรับกระบวนการและขั้นตอนตามข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจกับงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ และความพึงพอใจกับงานที่ต้องใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบใหม่ๆ และ (3) คุณลักษณะงานที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความพอใจกับงานที่ต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญพิเศษ ความพึงพอใจกับงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเป็นพิเศษ และความพึงพอใจกับงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก

4. การศึกษาพบว่าบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ลำดับแรก คือ (1) สมรรถนะในการทำงานแบบมืออาชีพ ได้แก่ บุคลากรแนวใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและการจัดการข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานและการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรแนวใหม่มีความฉลาดและเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน และบุคลากรแนวใหม่มีความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความคิดและวิธีการใหม่ๆ (2) สมรรถนะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ได้แก่

บุคลากรแนวใหม่ให้ความตระหนักถึงสถานการณ์ภายนอกที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลต่อการทำงาน บุคลากรแนวใหม่สามารถมองเห็นโอกาสจากสถานการณ์ต่างๆ และบุคลากรแนวใหม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และ (3) สมรรถนะในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ ได้แก่ บุคลากรแนวใหม่มีความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและทำงานร่วมกันได้ บุคลากรแนวใหม่สามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานได้ และบุคลากรแนวใหม่มีความเข้าใจปัญหาของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร และความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่กว่ามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแนวใหม่ในกรมธนารักษ์หรือหน่วยงานรัฐอื่นๆ อย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กรมธนารักษ์. (2567). การแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของกรมธนารักษ์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2563. กรมธนารักษ์: กรุงเทพฯ.

กัญญารัตน์ เลขานุกิจ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ทหารเซอร์วิส 8 จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชฎาวรรณ ภาไสย, ศรสวรรค์ พิมพลา และวิศรา โพพนัน. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นซี จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

นริเมธ อินทรโชติ. (2562). ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิคม ถนอมเสียง. (2561). *การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง*. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2567, จาก https://home.kku.ac.th/nikom/516201_sample_size_nk2561.pdf
- บุลภรณ์ อุตุนานนท์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. บริหารรัฐกิจ (วิทยาการการจัดการ), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 13 (2), 493-504.
- พนิตพิชา ตันตวิษฐากูร. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรภาค 5 จังหวัดชลบุรี. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. 1-12.
- พันโชค พันธุ์จินดา, ประภัสสร วรรณสถิตย์, กัญญพัทธ์ กล่อมจงเจริญ และจิรายุ หาญตระกูล. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไพรเชนีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. 1(1). 60-69.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม*. งานวิจัย กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- ภัทรภรณ์ ธนาการสิทธิ์. (2565). *อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกโดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาประยุกต์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาสกร อินทรารุณ. (2564). การพัฒนาขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง. *วารสารปัญญาปณิธาน*. 6(2). 225-238.
- ยุภาติ ปณะราช. (2564). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา (Statistics For Educational Research). พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)*. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑. หน้า 5.
- สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุ่งเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคา*. 8(2). 240-259.
- สรญา สุพงษ์ (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อาภาพร ฐรี. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ (วิทยาการการจัดการ), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอลวิส โคตรขมภู และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์. 7(1), 1017-1028.

Abul Bashar, Md. Nazmus Sakib, Md. Mahbubur Rahman, Fariaya Tabassum & Seeratus Sabah. (2023). The Role of Top Management Commitment, Employee Involvement, and Training and Development on Employee Performance: Evidence from the Banking Sector of an Emerging Economy. *Quality Management Journal*. Abstract from DOI: 10.1080/10686967.2023.2285041

Yamane, Taro. (1973)., *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd edition). New York: Harper and Row.