

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน



นางสาวพวงพิศ พันธุ์สำโรง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนากาษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Personnel Participation in the Department of Land Development Operations**

**Based on Public Sector Management Quality Award Principle**

**Miss Puangpit Phansamrong**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Extension and Development

School of Agriculture and Cooperatives  
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

ชื่อและนามสกุล นางสาวพวงพิศ พันธุ์สำโรง

วิชาเอก ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลสรานู สราญรมย์  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จางังค์ จุลเอียด)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลสรานู สราญรมย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

**ผู้วิจัย** นางสาวพวงพิศ พันธุ์สำโรง **รหัสนักศึกษา** 2629002508

**ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลสรายุ สราญรัมย์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์

**ปีการศึกษา** 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน 2) ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากรมพัฒนาที่ดิน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4) ความต้องการการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 3,118 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาจโร ยามาเน ได้จำนวน 149 ราย การคัดเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 42.26 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.59 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์และได้รับความรู้จากแหล่งความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจากเว็บไซต์กรมพัฒนาที่ดิน และส่วนใหญ่ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นด้านข้อดีของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านข้อเสียพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับที่ 1 คือการรับประโยชน์ประเด็นกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมา คือ การประเมินผลประเด็นการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมประเด็นเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง ประเด็นการเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนดำเนินงาน ประเด็นกำหนดวิธีการ 4) ความต้องการการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้ส่งเสริม คือ บุคลากรต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งเสริมรองลงมา คือ บุคลากรทุกคนในองค์กรควรได้รับการส่งเสริม โดยเนื้อหาในการส่งเสริม คือ ด้านประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ส่วนด้านช่องทางการส่งเสริม ต้องการจากสื่อกลุ่ม การประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์

**คำสำคัญ** การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมพัฒนาที่ดิน



**Thesis title:** Personnel Participation in the Department of Land Development Operations Based on Public Sector Management Quality Award Principles

**Researcher:** Miss Puangpit Phansamrong; **ID:** 2629002508;

**Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension and Development);

**Thesis advisors:** (1) Dr.Ponsaran Saranrom; Associate Professor;

(2) Dr. Sunun Seesang, Associate Professor; **Academic year: 2021**

### Abstract

The objectives of this research were to study 1) basic economic and social conditions of the personnel of the department of land development 2) knowledge and opinion about the development of the department of land development 3) participation in the operations based on public sector management quality award principles 4) extension requirements for the participation in developing the department of land development according to public sector management quality award principles.

The population of this study was 3,118 personnel who worked at the department of land development. The sample size of 149 persons was determined by using Taro Yamane formula and stratified sampling method. Tool used in data collection was questionnaires. Data were analyzed by using descriptive statistics i.e. frequency, minimum value, maximum value, percentage, mean, standard deviation and ranking.

The results showed that 1) most of the personnel were female with the average age of 42.26 years and graduated with a master's degree. They were civil servants and held the title of senior professional level. Their average number of years of working was 13.59 years. Most of them had experience and gained knowledge about public sector management quality award from the department of land development's website. Majority of them were not committees/working group in the operation based on public sector management quality award principles. 2) Most of the personnel obtained knowledge at highest level in all 7 aspects i.e. leadership, strategic planning, customers and stakeholders, measurement, analysis and knowledge management, personnel, operation, and operational results. The personnel's opinion about the advantage of public sector management quality award was at high level while the disadvantage, overall, was at moderate level. 3) Most of them participated at high level. The first order was the receiving of benefit in regard to more effective working process. Second to that was the evaluation on the aspect of the opinion expression in performance evaluation, activity operation, committees/working group, problem and situation analysis to determine the guidelines, the proposal of problems regarding activity project which would lead to the goal achievement of the organization. For the last order, it was the operational planning in regard to method determination. 4) The extension requirement for participation, overall, was at high level. For the extension personnel, they wanted their supervisors to be their extension personnel. Second to that was that everyone in the organization should receive the extension. The content of the extension would be the advantages of public sector management quality award towards the operation of the officers and the increase of operational efficiency in compliance with the quality management development criteria. In regard to the extension channel, they wanted to receive it from group media and online operational meeting/workshop.

**Keywords:** Personnel participation, Public Sector Management Quality Award, Department of Land Development

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน ” ฉบับนี้ ผู้วิจัย ได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลสรานู สราญรัมย์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ปรีกษา ตรวจสอบแก้ไขให้ข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง รวมทั้งคณาจารย์ประจำวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจหาค่าความตรงโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง และได้รับการสนับสนุนข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ จากบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาที่ดิน ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ สนับสนุนเพื่อให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว ที่คอยให้การสนับสนุน ขอขอบคุณ เพื่อนๆ รุ่น 22 กลุ่ม นนทบุรี ทุกท่านที่ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ สนับสนุนความสำเร็จทุกวิถีทางจนสามารถทำให้การวิจัยลุล่วงด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

พวงพิศ พันธุ์สำโรง  
กุมภาพันธ์ 2565

## สารบัญ

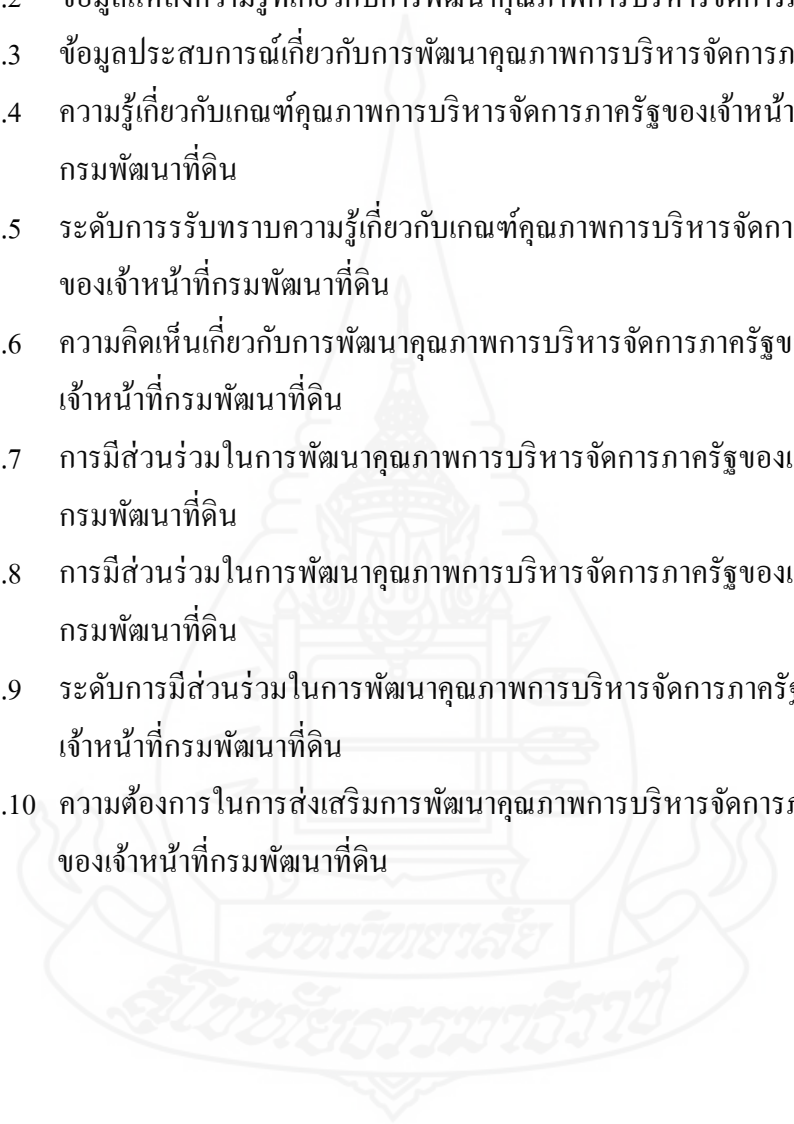
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
บริบทของกรมพัฒนาที่ดิน .....	7
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	14
แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม .....	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ .....	17
แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	32
ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	37
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน .....	50
ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	64
สรุปการวิจัย .....	64
อภิปรายผล .....	68
ข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก .....	75
ก แบบสอบถามสำหรับการวิจัย .....	76
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) .....	86
ค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .....	100
ประวัติผู้วิจัย .....	102

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	32
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลแหล่งความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ .....	35
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ .....	36
ตารางที่ 4.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน .....	37
ตารางที่ 4.5 ระดับการรับทราบความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	46
ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	47
ตารางที่ 4.7 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน .....	51
ตารางที่ 4.8 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน .....	54
ตารางที่ 4.9 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	55
ตารางที่ 4.10 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน .....	59



ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 4.1 กรอบแนวความคิด ..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ( Public Sector Management Quality Award : PMQA ) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล การนำเครื่องมือนี้ไปดำเนินการส่วนราชการจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย โดยมีกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน คือ (1) การนำองค์การ (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,2564)

กรมพัฒนาที่ดินเป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดินในพื้นที่ เกษตรกรรม การสำรวจและจำแนกดิน การกำหนดบริเวณการใช้ที่ดิน การควบคุมการใช้ที่ดินบริเวณที่มีการใช้หรือทำให้เกิดการปนเปื้อนของสารเคมีหรือวัตถุอันตรายอื่นใด การอนุรักษ์ดินและน้ำ การปรับปรุง บำรุงดิน การผลิตแผนที่และทำสำมะโนที่ดิน การให้บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดิน ข้อมูลดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน (กรมพัฒนาที่ดิน,2559)

จากการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมพัฒนาที่ดินมีการพัฒนาและปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2555 กรมพัฒนาที่ดินได้รับการรับรองผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ในระดับพื้นฐาน ( Certified Fundamental Level –FL) ครบทั้ง 6 หมวด และในปี 2559 กรมพัฒนาที่ดินได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการ



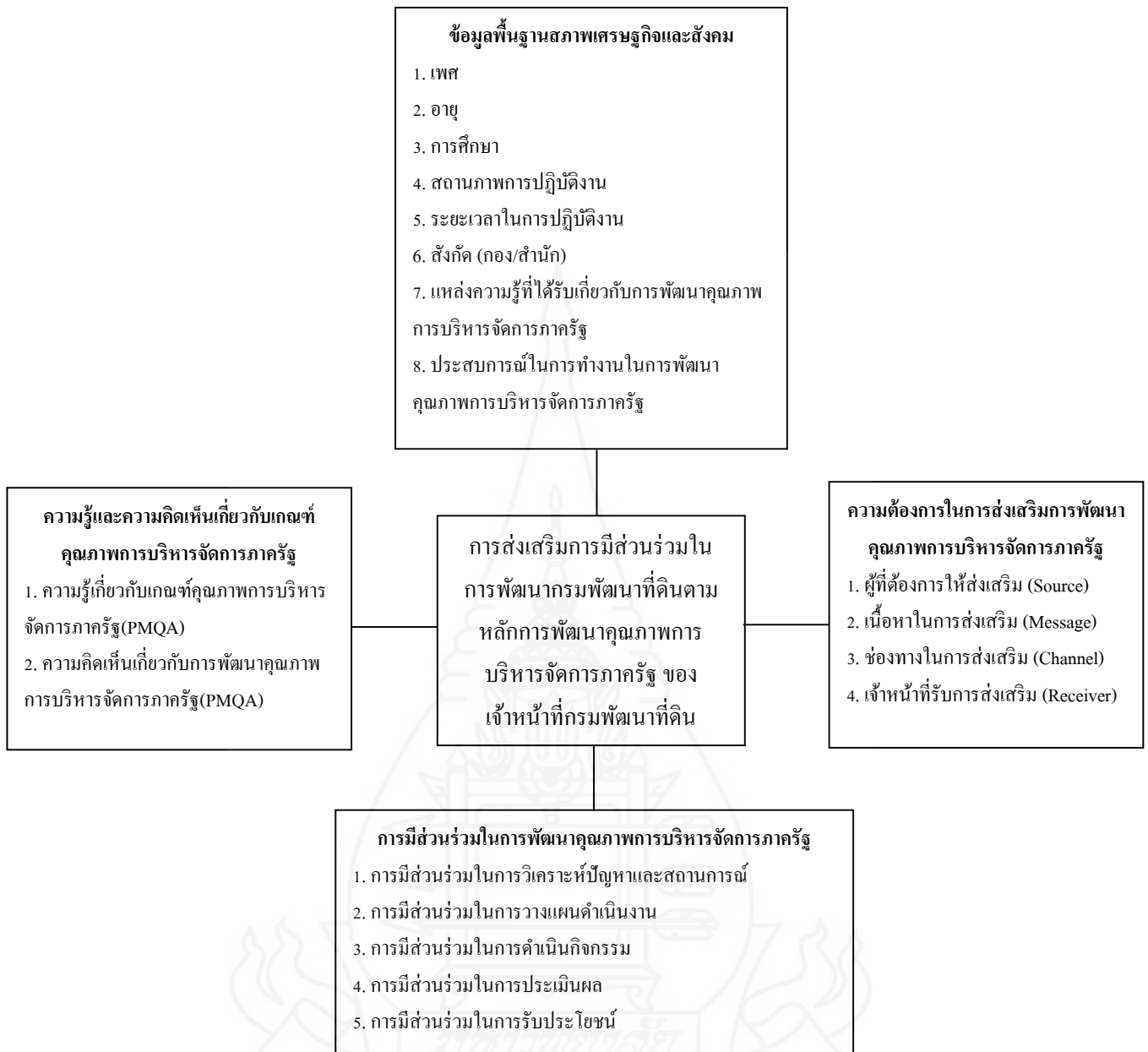
จัดการความรู้ และต่อมาในปี 2561 ได้รับรางวัลหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และดำเนินการถ่ายทอดลงสู่ สำนัก/กอง แต่เป็นเพียงการพัฒนาองค์กรในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ยังไม่สามารถกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างแท้จริง จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่ต้องการศึกษา การดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อค้นหา การรับทราบ ความรู้ของบุคลากร ความคิดเห็น การมีส่วนร่วม และความต้องการการส่งเสริม ตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- 2.2 เพื่อศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- 2.3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- 2.4 เพื่อศึกษาความต้องการการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมพัฒนาที่ดิน มีขอบเขต ดังนี้

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาข้อมูลสภาพพื้นฐาน เศรษฐกิจและสังคม ความรู้ ความคิดเห็น การมีส่วนร่วม ความต้องการ ในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในกรมพัฒนาที่ดินเท่านั้น

**4.3 ขอบเขตด้านประชากร** ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**4.4 ขอบเขตด้านเวลา** การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินในระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 – พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน

**5.2 การนำองค์การ** เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

**5.3 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

**5.4 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

**5.5 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้** เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

**5.6 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

**5.7 การจัดการกระบวนการ** เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

**5.8 ผลลัพธ์การดำเนินการ** เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

**5.9 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดินทุกระดับ

**5.10 ตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดิน

**5.11 ความรู้** หมายถึง การรู้เรื่องราวข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**5.12 ทักษะ** หมายถึง ความเชื่อ และความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งได้จากประสบการณ์ของการรับรู้และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาไปทิศทางหนึ่ง

**5.13 ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกซึ่งความเชื่อ ความคิด การตัดสินใจหรือการแสดงออกด้านความรู้สึก โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**5.14 ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกซึ่งความเชื่อ ความคิด การตัดสินใจหรือ การแสดงออกด้านความรู้สึก โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**5.15 ความต้องการ** หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์ได้ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**5.16 การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เข้ามามีส่วนร่วมในวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรม การประเมินผล การรับประโยชน์ ในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## **6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน ข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับประกอบการกำหนดแนวทางหรือวางนโยบาย

6.1 เพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

6.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อนำมาใช้สำหรับการกำหนดกรอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ของการศึกษา รวมทั้งกำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา มีดังนี้

1. บริบทของกรมพัฒนาที่ดิน
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
5. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสื่อสาร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. บริบทของกรมพัฒนาที่ดิน

(กรมพัฒนาที่ดิน, 2559) กรมพัฒนาที่ดิน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก่อตั้งขึ้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2506 ใช้ชื่อภาษาอังกฤษของหน่วยงานว่า Land Development Department มีชื่อย่อว่า LDD มีวิสัยทัศน์ พัฒนาที่ดินให้สมบูรณ์ เพิ่มพูนผลผลิต ในทิศทางการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน บนพื้นฐาน การมีส่วนร่วม รวมถึง พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 กำหนดให้กรมพัฒนาที่ดินมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดินในพื้นที่เกษตรกรรม การสำรวจและจำแนกดิน การกำหนดบริเวณการใช้ที่ดิน การควบคุมการใช้ที่ดิน บริเวณ ที่มีการใช้หรือทำให้เกิดการปนเปื้อนของสารเคมีหรือวัตถุอันตราย การอนุรักษ์ดินและน้ำ การปรับปรุง บำรุงดิน การผลิตแผนที่และทำสำมะโนที่ดิน การให้บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดิน ข้อมูลดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและให้มีการใช้

ประโยชน์ที่ดินอย่าง ยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ และจำแนกดินเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน การกำหนดบริเวณการใช้ที่ดิน การควบคุมการใช้ที่ดินบริเวณที่มีการใช้หรือทำให้เกิดการปนเปื้อนของสารเคมีหรือวัตถุอันตราย การกำหนดเขตการอนุรักษ์ดินและน้ำ รวมทั้งติดตามสถานการณ์สภาพการใช้ที่ดิน 3) ศึกษา วิจัย และพัฒนาการอนุรักษ์ดินและน้ำ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อ การเกษตรในไร่นา การปรับปรุงบำรุงดิน การผลิตและใช้เทคโนโลยีชีวภาพทางดิน การปรับปรุงและ พัฒนาพื้นที่และการใช้ประโยชน์ที่ดิน การจัดการที่ดินเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร 4) ให้บริการวิเคราะห์และตรวจสอบดิน น้ำ พืช ปุ๋ย พร้อมให้คำแนะนำเพื่อการอนุรักษ์ดิน และน้ำ การปรับปรุงบำรุงดิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ดิน 5) ศึกษา วิเคราะห์ และผลิตแผนที่ภาพถ่าย จัดทำสำมะโนที่ดิน และพัฒนาระบบแผนที่ ฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการใช้ การพัฒนาการผลิต การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทาง การเกษตรและอื่นๆ 6) ถ่ายทอดผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และให้บริการด้านการพัฒนาที่ดิน รวมทั้งสร้าง เครือข่ายหมอดินอาสาและกลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็งเพื่อรองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ดินและในด้านอื่นๆ 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย กรมพัฒนาที่ดินมีลักษณะเป็นราชการส่วนกลางที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค โดยมีการปฏิบัติงานครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวน 26 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานส่วนกลาง 14 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) สำนักงานเลขานุการกรม (4) กองการเจ้าหน้าที่ (5) กองคลัง (6) กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน (7) กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน (8) กองแผนงาน (9) กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน (10) กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน (11) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (12) สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่ (13) สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน และ (14) สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน และ 2) หน่วยงานส่วนภูมิภาค 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 1-12 ซึ่งมีสถานีพัฒนาที่ดินภายใต้สำนักงานเขตทั้ง 12 เขต ครอบคลุม 77 จังหวัด อีกทั้ง กรมพัฒนาที่ดิน มีข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ทั้ง 3 ประเภท ดังนี้ 1) กลุ่มข้าราชการ จำนวน 1,429 คน 2) กลุ่มพนักงานราชการ จำนวน 1,284 คน 3) กลุ่มลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำ 405 คน รวมจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 3,118 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2564 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

สรุปได้ว่า กรมพัฒนาที่ดิน เป็นหน่วยงานให้บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดิน ข้อมูลดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและให้มีการใช้



ประโยชน์ที่ดินอย่าง ยั่งยืน มีหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน 26 หน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำการทบทวนวรรณกรรมนี้มาศึกษาในวัตถุประสงค์การศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

## 2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### 2.1 ความหมายและความเป็นมา

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,2564 ) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ( Public Sector Management Quality Award : PMQA ) เป็นเกณฑ์ที่ประยุกต์มาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award หรือ MBNQA และ ได้กลายเป็นรางวัลต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติให้กับประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย PMQA เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล การนำเครื่องมือนี้ไปดำเนินการส่วนราชการจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย รวมทั้งเป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 หมวด คือ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้ ได้นำ PMQA มาใช้เป็นตัวชี้วัดกับหน่วยงานราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน และในปี 2552 ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ( Fundamental Level : FL ) ซึ่งเป็นแนวคิด การปรับปรุงทีละขั้น โดยวางแผนทางดำเนินการพัฒนาองค์การ ( PMQA Roadmap ) ให้ผ่านเกณฑ์ฯ ปีละ 2 หมวด สำหรับกรมและจังหวัด และปีละ 3 หมวด สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สำหรับการดำเนินการขั้นต่อไปเมื่อส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การครบทุกหมวดและผ่านการรับรองเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ( Certify Fundamental :FL ) ภายใต้แนวทางดำเนินการ มีดังนี้ 1) Approach (A) มีแนวทางระบบแบบแผน Deployment (D) นำไปใช้อย่างทั่วถึง Learning (L) เกิดการเรียนรู้ Integration (I) บูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และ 2) Progressive Level มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ

บริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ( Systematic ) มีการนำกระบวนการตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน ( Sustainable ) ของส่วนราชการ รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัด ( Measurable ) เพื่อใช้ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการและใช้เทียบเคียง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## 2.2 หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2564

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ , 2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และกลไกการบริหารรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการ โดยกำหนดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด ซึ่งการเป็นไปตามแนวคิด “การปรับปรุงที่ละขั้น” เมื่อหน่วยงานของรัฐใดผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ( Fundamental Level ) ครบทุกหมวดแล้ว จะได้รับการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ( Certified Fundamental Level ) และเมื่อส่วนราชการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องจนมีความโดดเด่นในหมวดใดหมวดหนึ่ง จะสามารถขอรับ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด” ในหมวดนั้น ๆ และพัฒนาไปสู่ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น” และ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับยอดเยี่ยม” ต่อไป โดยการประเมินความพร้อมในการสมัครขอรับรางวัลประกอบด้วยข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ มีดังนี้

**2.2.1 การประเมินหมวด 1 การนำองค์การ** โดยผู้บริหารของส่วนราชการ และระบบการกำกับดูแลองค์การ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และค่านิยม 2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม 3) การสื่อสาร 4) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งความสำเร็จ 5) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง 6) ระบบการกำกับดูแลองค์การ 7) การประเมินผลการดำเนินการ 8) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ 9) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 10) ความผาสุกของสังคม และ 11) การสนับสนุนชุมชน

**2.2.2 การประเมินหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ได้แก่ 1) กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ 2) นวัตกรรม 3) การวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ 4) ระบบงานและสมรรถนะหลักของส่วนราชการ 5) วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 6) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 7) การจัดทำแผนปฏิบัติการ 8) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ 9) การจัดสรรทรัพยากร 10) แผนกลยุทธ์ด้านบุคคลกรที่ทำให้ยุทธศาสตร์เป็นไปได้ และ 10) ตัววัดผลการดำเนินการ

**2.2.3 การประเมินหมวด 3 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ความหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการผูกพัน ได้แก่ 1) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน 2) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต 3) การจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ผลผลิตและการบริการ 5) การจัดการความสัมพันธ์ 6) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การจัดการกับข้อร้องเรียน 8) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน 9) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และ 10) การใช้ข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

**2.2.4 การประเมินหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้** การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ และการจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) ตัววัดผลการดำเนินการ 2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 3) ความคล่องตัวของการวัดผล 4) การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ 5) ผลการดำเนินการในอนาคต 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม 7) คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ 8) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ 9) การจัดการความรู้ 10) ระเบียบปฏิบัติที่ดีเยี่ยม และ 11) การเรียนรู้ระดับองค์กร

**2.2.5 การประเมินหมวด 5 บุคลากร** สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง 2) บุคลากรใหม่ 3) การทำงานให้บรรลุผล 4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5) สภาพแวดล้อมการทำงาน 6) นโยบายและสวัสดิการ 7) องค์ประกอบของความผูกพัน 8) การประเมินความผูกพัน 9) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ 10) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา 13) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา และ 14) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**2.2.6 การประเมินหมวด 6 การปฏิบัติการ** กระบวนการทำงาน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของผลผลิต การบริการ และกระบวนการ 2) แนวคิดในการออกแบบ 3) ข้อกำหนดของผลผลิต การบริการ และกระบวนการทำงาน 4) การนำกระบวนการไปปฏิบัติ 5) กระบวนการสนับสนุน 6) การปรับปรุงผลผลิต การบริการ และกระบวนการ 7) การจัดการเครือข่ายอุปทาน 8) การจัดการนวัตกรรม 9) การควบคุมต้นทุน 10) การจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ 11) ความปลอดภัย และ 12) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

### **2.2.7 การประเมินหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ**

สรุปได้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับ

คุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของระบบราชการ ผู้วิจัยจึงนำการทบทวนวรรณกรรมนี้มาศึกษาในวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารวมพัฒนาที่คืนตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ และการวัดระดับความรู้ โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของความรู้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น.243) ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน สาระ ข้อมูล แนวคิด การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ เป็นสิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ เป็นความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ ความรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคม และเทคโนโลยี

วิจารณ์ พานิช (2547) อธิบายว่า ความรู้มาจากการจัดระบบและตีความสารสนเทศตามบริบทและสารสนเทศก็มาจากการประมวลข้อมูล ทั้งนี้ ความรู้จะไม่มีประโยชน์ถ้าไม่นำไปสู่การกระทำหรือการตัดสินใจ ดังนั้นในการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งเป็นยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based society) จึงเห็นว่าความรู้เป็นทุนปัญญาสำหรับใช้สร้างคุณค่าและมูลค่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้ทุนปัญญา นำไปสร้างคุณค่าและมูลค่า ซึ่งอาจเป็นมูลค่าทางธุรกิจหรือคุณค่าทางสังคมก็ได้ โดยความรู้แบ่งได้เป็น 4 ระดับ คือ

1) ความรู้เชิงทฤษฎี (know-what) เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง รู้ว่าอะไรเป็นอะไร ซึ่งจำมาได้จากความรู้ชัดแจ้ง พบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ เมื่อนำมาใช้งาน ก็มักไม่มั่นใจ และอาจได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

2) ความรู้เชิงปฏิบัติและเชิงบริบท (know-how) เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้อสภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อน มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะและประสบการณ์มากขึ้น สามารถนำความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาปรับใช้ตามสภาพแวดล้อมหรือบริบทของตนเองได้

3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (know-why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้ นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบท

หนึ่ง และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นความรู้ที่มักพบในผู้ที่ทำงานมาระยะหนึ่ง แล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ( care-why ) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ที่ขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจของตนเองให้ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์ เป็นความรู้ ในผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือ ทฤษฎีใหม่ หรือ นวัตกรรม ขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ หมายถึง สิ่งที่สะสมมาจากประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า สังเกต หรือผ่านการวิเคราะห์ การคิด การปฏิบัติ จนสามารถนำไปใช้ในการทำงาน หรือใช้แก้ไขปัญหาต่างๆในชีวิตประจำวัน ซึ่งใน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินจึงจำเป็นต้องมีความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการคิด วิเคราะห์ อธิบายเหตุผล

### 3.2 การวัดระดับความรู้

การวัดระดับความรู้ ( การวัดระดับความจำ ) นั้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกถึงเรื่องราวหรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้ว เช่น นิยาม ข้อเท็จจริง หลักการ กลวิธีในการแก้ปัญหา ซึ่งคำถามที่ถามในระดับนี้ก็คือ การจำ ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ สามารถสรุป ได้ดังนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, น. 35) กล่าวว่า แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ชนิดหนึ่ง นิยมใช้วัดทางด้านพุทธิปัญญาเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมอง ด้านต่างๆ ที่ผู้เรียนรู้ได้รับจากประสบการณ์ทั้งปวง ทั้งจากที่บ้าน และสถาบันการศึกษา โดยรูปแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่นิยมใช้มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1) แบบปากเปล่า ( Oral Test ) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดี ถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลา ถามได้ละเอียด สามารถถามตอบกันได้

2) แบบเขียนตอบ ( Paper-Pencil Test ) เป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการทดสอบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีเวลาจำกัด แบ่งได้ 2 แบบ คือ

(1) แบบความเรียง ( Essay Test ) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียงคำพูดของตนเอง แสดงทัศนคติ และความรู้สึก ความคิดได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อที่กำหนดให้ เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมด้านสังเคราะห์ได้อย่างดี



(2) แบบจำกัดคำตอบ ( Fix-Response Type ) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบถูกผิด ( True-False ) แบบเติมคำ ( Completion ) แบบจับคู่ ( Matching ) และแบบเลือกตอบ ( Multiple Choices )

3) แบบปฏิบัติ ( Performance Type ) เป็นการทดสอบที่ผู้ทดสอบแสดงพฤติกรรมออกมาโดยการกระทำ หรือลงมือปฏิบัติจริงๆ

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2533, น. 38-41) การสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำที่เป็นที่รู้จักแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แบบอัตนัย เป็นแบบทดสอบที่ผู้สอบต้องเขียนตอบ เป็นการยากที่จะควบคุมการตอบของผู้สอบได้ แบบทดสอบชนิดนี้ยังแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ไม่จำกัดคำตอบ แบบทดสอบที่จำกัดคำตอบ แบบทดสอบแบบตอบสั้นๆ และแบบทดสอบแบบให้เติมคำให้สมบูรณ์

2) แบบปรนัย เป็นแบบทดสอบที่มีรูปแบบ ( Structure ) มากที่สุด สามารถใช้วัดผลได้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

(1) แบบถูกผิด ( True – False ) คำถามชนิดนี้ถามถึงความจริง หลักการ กฎต่างๆ และการตีความ

(2) แบบทดสอบแบบจับคู่ ( Matching ) ลักษณะของข้อสอบจะมี 2 คอลัมน์ คอลัมน์หนึ่งเป็นชุดของคำถาม อีกคอลัมน์หนึ่งเป็นชุดคำตอบ ซึ่งผู้ตอบจะเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม

(3) แบบทดสอบแบบเลือกตอบ ( Multiple Choice ) ข้อสอบแบบนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นส่วนของโจทย์ ( Stem ) อีกส่วนหนึ่งเป็นตัวเลือก ( Alternative ) มีตั้งแต่ 3 – 5 ตัวเลือก โดยคำตอบในตัวเลือกนั้นจะมีข้อถูกอยู่เพียงข้อเดียว ส่วนข้ออื่นๆ เป็นตัวลวง ( Distracters ) เป็นแบบทดสอบที่นิยมใช้กันมาก

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการวัดระดับความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือกการวัดระดับความรู้แบบปรนัย โดยใช้ประเภทแบบถูกผิด ( True – False ) ซึ่งมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ประกอบด้วย ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น วิธีวัดความคิดเห็น และการวัดความคิดเห็น โดยมีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ดังนี้

#### 4.1 ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

นงนภัส โครงพิมาย (2555, น. 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความเชื่อ ทศนคติ เจตคติหรือความเชื่อความคิดเห็นอาจจะ เป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้ หรือเป็นการประเมินผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง

ชาญณรงค์ คำเพชร (2549, น. 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากการรับรู้และเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเหมือนหรือต่างกันได้

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการประเมินค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความรู้สึกและตามข้อเท็จจริง เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของ แต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล โดยผ่านการเขียนหรือพูด ความคิดและแสดงออกทางวาจา ทางอารมณ์ กิริยาท่าทางของบุคคลต่อสิ่งนั้นสิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้ความคิดเห็นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้พื้นฐานและสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นไม่สามารถแสดงหรือบ่งบอกความถูกหรือผิดได้ โดยความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเหมือนหรือต่างกันได้

#### 4.2 วิธีวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, น. 3) ระบุว่า การวัดความคิดเห็นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ โดยรูปแบบที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันมีด้วยกัน 4 วิธี ได้แก่

1) วิธีของเทอร์สตัน (Thurston's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็นสเกลที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-Appearing Intervals)

2) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับ สูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกัน ได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของความคิดเห็น

3) วิธีการจำแนกความแตกต่างในการตีความ (Semantic Differential Scale: S-D Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น 7 ระดับ (Seven-point scale) โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงบวกสุด ด้านขวาสุดของสเกล กำหนดให้เป็นค่าเชิงลบสุด ซึ่งอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective)

4) วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ และความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทาง



ชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือความไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าการวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธีที่จะให้แสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธ แต่ที่นิยมใช้คือ การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ตามหลักเกณฑ์ ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้หลายระดับ โดยจัดอันดับความชอบ เป็นลำดับ คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 เป็นวิธีที่ง่าย ประหยัดเวลา ซึ่งแจกจุดประสงค์ได้ละเอียด โดยคะแนนที่ได้ จะแสดงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้ทราบว่ามีความคิดเห็นต่อเรื่องนั้นอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีของลิเคิร์ท มาใช้ในการออกแบบวัดความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ลักษณะของการมีส่วนร่วมในแต่ละกลุ่มจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาหลายท่านให้แนวคิดที่มีทัศนคติหรือคำอธิบายที่แตกต่างกันพอสรุปได้ดังนี้

### 5.1 แนวคิดการมีส่วนร่วม

แนวคิดการการมีส่วนร่วม ( อ่างใน เกลิมศักดิ์ คุ่มหิรัญ 2561:น.2-24 ) เป็นรูปแบบหนึ่งในระบบการส่งเสริมการเกษตรและถูกนำมาใช้มาก เพื่อให้เกษตรกรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเกษตร รูปแบบของการมีส่วนร่วมมีใช้มานานแล้ว การมีส่วนร่วม ( participatory ) เป็นหัวใจของการพัฒนาการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมกันคิดร่วมกันอภิปรายเหตุผล การมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมประชาชนระหว่างแนวคิดในการให้บริการ ( service concept ) กับการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร การมีส่วนร่วมจะตระหนักถึงกระบวนการคิดของผู้คนเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนา โดยกระบวนการมีส่วนร่วมแบ่งได้ดังนี้

**5.1.1 การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน** เป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านได้ร่วมกันเรียนรู้สถานการณ์ของชุมชนทุกด้าน เช่น ด้านกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น

**5.1.2 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา** สาเหตุและการวางแผน โดยมุ่งให้เกิดการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็น

**5.1.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา** โดยร่วมดำเนินการสนับสนุน แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ และเงินทุนหรือเข้าร่วมบริหาร

5.1.4 การมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนา

5.1.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ทั้งประโยชน์ด้านวัตถุ และจิตใจ

## 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม

เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2553) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงพฤติกรรม ที่ปรากฏให้เห็น หรือกลุ่มของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้และที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาสามารถแบ่งพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมไว้ 6 ประเด็น ได้แก่ การรวมกลุ่มและเข้าไปเป็นสมาชิกกลุ่ม การเข้าไปร่วมให้ความคิดเห็นต่อกลุ่ม การเข้าไปร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร การทำในสิ่งที่สามารถทำได้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยออกความคิดหรือออกเสียง ในเรื่องต่างๆ และการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ จากการดำเนินงานกลุ่ม

ถวิล ธาราโกชน์ (2559) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ถ้าจะพิจารณาถึงสาเหตุในสังคมปัจจุบันมีหลายสาเหตุ เช่น ความร่วมเพื่อต้องการเผยแพร่ความคิด เพื่อต้องการ หาความรู้ ต้องการพักผ่อน ต้องการพบปะเพื่อนต่างเพศและอื่นๆ อีกหลายประการ

สรุปได้ว่า แนวคิดการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ส่วนร่วมในการประเมินผล พฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การทำกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นการมีส่วนร่วม 5 ระดับ มาใช้ในการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรม การประเมินผล และการรับประโยชน์

## 6. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

6.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (อ้างใน เกลิมสค์ คัมหิรัญ 2561:5-12) ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ( The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation ) มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

6.1.1 ความต้องการทางร่างกาย ( *Physiological Needs* ) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ

**6.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**6.1.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)** เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ การได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

**6.1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ การ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

**6.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs)** เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์แบ่งความต้องการทั้ง 5 ชั้น ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการ “ระดับเบื้องต้น (basic needs)” ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย (2) เป็นกลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (psychological needs) ได้แก่ ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ และ (3) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยความต้องการระดับพื้นฐาน จะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับต่อมาจะได้รับการตอบสนอง จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

**6.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (อ้างใน เกลิมสคักดิ์ ตุ่มหิรัญ 2561:5-14)** ได้กำหนดความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

**6.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement)** เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน มีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ลักษณะพฤติกรรมจะออกมาเป็นการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ทำทายความสามารถ มุ่งความสำเร็จมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนและต้องการความก้าวหน้า เป็นการรับผิดชอบงานของตนเองมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

**6.2.2 ความต้องการความผูกพัน ( Need for Affiliation )** เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์หรือมิตรภาพระหว่างบุคคลนี้ไว้อย่างใกล้ชิดโดยจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่อยากให้อีกบุคคลอื่นชื่นชมชื่นชมตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการกิจกรรมทางสังคม งานเลี้ยง งานพบปะสังสรรค์ต่างๆ

**6.2.3 ความต้องการอำนาจ ( Need for Power )** เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการควบคุม มีอิทธิพล รับผิดชอบหรือครอบงำเหนือผู้อื่น โดยอำนาจในที่นี้สามารถแบ่งได้เป็นอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งมักเป็นประโยชน์ส่วนตัว กับอำนาจสถานบันซึ่งมักเป็นอำนาจเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยจะมีพฤติกรรมที่ชอบแสวงหาโอกาสในการควบคุมผู้อื่น ชอบการแข่งขัน ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความ ต้องการแต่ละบุคคล ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามที่จะหาวิธีที่จะตอบสนอง ความต้องการของตนเองให้ได้ ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นดีขึ้นนั้น จะเห็นได้ว่าบุคคล จึงแสวงหาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ในลำดับขั้นที่ 4-5 ของมาสโลว์คือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตน ซึ่งผู้วิจัยจึงนำการทบทวนวรรณกรรมนี้มาศึกษาใน วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาความต้องการการส่งเสริมในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## 7. แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร

### 7.1 ความหมายของการสื่อสาร

เฉลิมศักดิ์ ตุ่ม หิรัญ . (2560,น.5-6 ) การ สื่อ สาร ( communication ) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความคิดระหว่างบุคคลโดยผ่านสื่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเกิดการตอบสนองระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร ตรงตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

### 7.2 ทฤษฎี SMCR (อ้างใน เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ 2560,น.5-14)

แบบจำลอง SMCR ของเดวิด เค. เบร์โล ( David K.Berlo ) ได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไร และผู้รับจะรับ แปลความหมาย และมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎี SMCR ประกอบด้วย

1) ผู้ส่ง ( source ) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร โดยมีความสามารถเข้ารหัส ( encode ) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับ เพื่อผลของการสื่อสารมีความรู้

เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่งเป็นอย่างดี และควรมีความสามารถปรับระดับข้อมูลนั้นให้เหมาะสม และง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

2) ข้อมูลข่าวสาร (message) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร

3) ช่องทางในการส่ง (channel) เป็นการส่งข่าวสารให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น

4) ผู้รับ (receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร โดยมีความสามารถถอดรหัสสาร (decode) เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ระดับความรู้ และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมเช่นเดียวกันหรือคล้ายคลึงกับผู้ส่ง จึงจะทำให้การสื่อความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร เป็นการถ่ายทอดสารจากอีกบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการตอบสนองระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งผู้วิจัยจึงนำการทบทวนวรรณกรรมนี้มาศึกษาในวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษา ความต้องการการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 8.1 การศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม

จุฬาลักษณ์ อนุอันธ์ และคณะ (2560, น.41) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี (ร้อยละ 46) ระดับการศึกษา พบว่า จบระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 50) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 66.5) กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด (ร้อยละ 62) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ อยู่ในระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 79.5) ประสบการณ์การทำงานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไม่เคยเป็นคณะกรรมการ / คณะทำงาน PMQA (ร้อยละ 66) ระยะเวลาการเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน (PMQA) มีระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 41.2)

นิรากร พันธุ์หอม (2560, น.104) ศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในกรณีศึกษา บ้านเนินกระบก หมู่ที่ 12 ตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พบว่าประชาชนที่มี



ส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 73.5 และเป็นเพศชาย 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 โดยในจำนวนทั้งหมดพบว่า มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน หรือร้อยละ 34.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าจำนวน 81 คน หรือร้อยละ 40.5

นครินทร์ สุภพงษ์ (2562, น.84) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนของ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 59.23 ปี และจบการศึกษาชั้นประถมศึกษา

สุกษา แก้วเกรียงไกรและคณะ (2558, น.48) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 47.57 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน PMQA ร้อยละ 14.43 ระยะเวลาการเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน PMQA มากสุดมีระยะเวลาการเป็น 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.72

## 8.2 การศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณ

จุพาลักษณ์ อนุอันธ์และคณะ (2560, น.26) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75

สุกษา แก้วเกรียงไกรและคณะ (2558, น.49) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานพบว่า ปัจจัยด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.9732

## 8.3 การศึกษาการมีส่วนร่วม

จุพาลักษณ์ อนุอันธ์ และคณะ (2560, น.41) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้งด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้าน

ผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

โชติกา สัมส้าและธนัสถา โรจนตระกูล. (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เฉพาะหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นครินทร์ ศุภพงษ์ (2562,น.87) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนของ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตรกับศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน พบว่า กรมส่งเสริมการเกษตรมีส่วนร่วมมาก ในประเด็น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้สนับสนุนความรู้ทางวิชาการ รองลงมา คือการมีส่วนร่วมในเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้

ศุภษา แก้วเกรียงไกรและคณะ (2558, น.55) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)ของกรมชลประทาน พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาได้จำแนกการมีส่วนร่วมเป็น 4 ด้าน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังขาดการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การร่วมคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรม และร่วมตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของกรม



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ( survey research ) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร ( population )** ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกอบด้วย ข้าราชการ 1,429 คน ลูกจ้างประจำ 405 คน และพนักงานราชการ 1,284 คน รวมจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 3,118 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564 จากรายงานตัวชี้วัดของ กพร.)

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง ( sample )** และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 3,118 ราย โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.08 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 ราย ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มอยู่ที่ระดับ 0.08

แทนค่า

$$\text{แทนค่า } N = 3,118$$

$$e = 0.08$$

$$n = \frac{3,118}{1 + (3,118)(0.08)^2}$$

$$n = 148.76$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 149 ราย ( n = 149 )

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 149 คนของประชากร คิดเป็นร้อยละ 4.78 ของประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ( stratified sampling ) โดยจัดกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน (กรมพัฒนาที่ดิน,2559) ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลาง (75 คน)
  - 1.1 หน่วยงานหลัก (7 หน่วยงาน) จำนวน 48 คน
  - 1.2 หน่วยงานสนับสนุน (7 หน่วยงาน) จำนวน 27 คน
2. หน่วยงานส่วนภูมิภาค (74 คน)
  - 2.1 สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต (12 หน่วยงาน) จำนวน 29 คน
  - 2.2 สถานีพัฒนาที่ดิน (77 หน่วยงาน) จำนวน 45 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**2.1 ชนิดของเครื่องมือ** การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง กำหนดคำถาม คำตอบ ให้เลือก โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**2.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามทั้งแบบปลายปิด ( Closed-end Question ) และคำถามปลายเปิด ( Opened-end Question ) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) การศึกษา (4) สถานภาพการปฏิบัติงาน (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (6) สังกัด (หน่วยงาน) (7) แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (8) ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ลักษณะคำถามแบบสอบถามแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกและเติมคำตอบในช่องว่าง

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย

1) ศึกษาความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยคำถาม 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการนำองค์กร (2) ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ (3) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) ด้านบุคลากร (6) ด้านการปฏิบัติการ และ (7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ รวมทุกด้านจำนวน 48 ข้อ ลักษณะคำถาม

เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินเลือกตอบ ทราบหรือไม่ทราบ โดยในแต่ละข้อมีการกำหนดคะแนนดังนี้

1 = ตอบ ทราบ

0 = ตอบ ไม่ทราบ

2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ข้อดี จำนวน 5 ข้อ และข้อเสีย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินเลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

### ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย คำถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (5) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จำนวน 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินเลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

1 = ตอบ มีส่วนร่วม

0 = ตอบ ไม่มีส่วนร่วม

2) ศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมในคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย คำถามเพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (5) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จำนวน 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินเลือกตอบ โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับการมีส่วนร่วมมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับการมีส่วนร่วมน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

**ตอนที่ 4** ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยคำถามเพื่อวัดระดับความต้องการ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป็นผู้ส่งเสริม (2) เนื้อหาในการส่งเสริม (3) ช่องทางในการส่งเสริม (4) เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกและเติมคำตอบในช่องว่าง โดยจะให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

### 2.3 การสร้างและตรวจสอบสอบเครื่องเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ สำหรับแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

#### 2.3.1 การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย

2) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยการนำแบบสัมภาษณ์สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โครงสร้างคำถาม-คำตอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ชัดเจน มีความสมบูรณ์

**2.3.2 การตรวจสอบความตรง (Validity)** เพื่อตรวจสอบว่าแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถวัดได้ตรงตามความต้องการและครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาหรือไม่ โดยนำแบบสัมภาษณ์สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำไปสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำการวิจัยจำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ โดยการหาค่า IOC มีการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผลการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.97 ถือได้ว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรงใช้ได้

### 2.3.3 การตรวจสอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบความเที่ยงของข้อมูล (Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความถูกต้อง ความชัดเจนใน คำถาม – คำตอบ ของเครื่องมือในด้านต่าง ๆ เช่น ความแม่นยำและความตรงของคำถามในสภาพพื้นที่จริง ความสะดวกในการใช้เครื่องมือและความสามารถในการใช้เครื่องมือ แล้วนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาทดสอบค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง ตามหลักวิธีการของ Cronbach's alpha โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสัมภาษณ์ ตอนย่อยที่ 2.2 ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.972 ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.952 ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.952 และตอนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.862 ซึ่งหมายความว่า แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยนี้มีค่าความน่าเชื่อถือ และสามารถดำเนินการใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ ตามที่ Jump, N. (1978, อ้างถึงในมานิต ลาเกลี้ยง 2558, น.35) ได้เสนอเกณฑ์การยอมรับสำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจไว้ว่า ค่า Cronbach มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งค่าที่ได้มีความน่าเชื่อถือได้ จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 ราย ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม (ออนไลน์) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประสานงานกับ หน่วยงานภายในกรม ประกอบด้วย กอง/สำนัก เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูล

**3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล** ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกข้อ และตรวจสอบข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามกลุ่มตัวอย่าง 149 ราย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามว่าถูกต้อง ครบถ้วน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ( frequencies ) ค่าเฉลี่ย ( mean ) ค่าร้อยละ ( percentage ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( standard deviation ) คะแนนต่ำสุด ( minimum ) และคะแนนสูงสุด ( maximum ) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 2** ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1. ช่วงความรู้ใช้เกณฑ์การแบ่งความรู้ออกเป็น 5 ช่วง (ศจี จิระโร และ ศศิธร บัวทอง ,2560 : บทคัดย่อ)

- 1) ร้อยละ 0 – 44.9 = มีความรู้น้อยที่สุด
- 2) ร้อยละ 45 – 54.9 = มีความรู้น้อย
- 3) ร้อยละ 55 – 64.9 = มีความรู้ปานกลาง
- 4) ร้อยละ 65 – 75.9 = มีความรู้มาก
- 5) ร้อยละ 76 – 100 = มีความรู้มากที่สุด

2. ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยเป็นคำถามปลายปิด มีให้เลือก 2 คำตอบ คือ ทราบ และ ไม่ทราบ จำนวน 48 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดดังนี้ ซึ่งใช้เกณฑ์แปลความหมายข้อมูลดังนี้

$$\text{ช่วงระดับความรู้} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$



$$= \frac{48 - 1}{5}$$

$$= 9.4 \text{ กำหนด เป็นช่วงคะแนน} = 9$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความและการจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ระดับคะแนนระหว่าง 1-9 คะแนน หมายถึง ทรานน้อยที่สุด

ระดับคะแนนระหว่าง 10-18 คะแนน หมายถึง ทรานน้อย

ระดับคะแนนระหว่าง 19-27 คะแนน หมายถึง ทรานปานกลาง

ระดับคะแนนระหว่าง 28-36 คะแนน หมายถึง ทรานมาก

ระดับคะแนนระหว่าง 37-48 คะแนน หมายถึง ทรานมากที่สุด

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดดังนี้

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ขนาดชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความและการจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นคำถามปลายเปิด มีให้เลือก 2 ลักษณะ

1. ช่วงการมีส่วนร่วมใช้เกณฑ์การแบ่งความรู้่ออกเป็น 5 ช่วง ( ศจี จิระโร และ ศศิธร บัวทอง ,2560 : บทคัดย่อ)

1) ร้อยละ 0 – 44.9 = การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2) ร้อยละ 45 – 54.9 = การมีส่วนร่วมน้อย

3) ร้อยละ 55 – 64.9 = การมีส่วนร่วมปานกลาง



4) ร้อยละ  $65 - 75.9 =$  การมีส่วนร่วมมาก

5) ร้อยละ  $76 - 100 =$  การมีส่วนร่วมมากที่สุด

2. การมีส่วนร่วมในการคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นคำถามปลายปิด มีให้เลือก 2 คำตอบ คือ ร่วม และ ไม่ร่วม จำนวน 16 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดดังนี้ ซึ่งใช้เกณฑ์แปลความหมายข้อมูลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับการมีส่วนร่วม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{16 - 1}{5} \\ &= 3 \text{ เป็นช่วงคะแนน} = 3 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความและการจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ระดับคะแนนระหว่าง 1-3 คะแนน หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ระดับคะแนนระหว่าง 4-6 คะแนน หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อย

ระดับคะแนนระหว่าง 7-9 คะแนน หมายถึง การมีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับคะแนนระหว่าง 10-12 คะแนน หมายถึง การมีส่วนร่วมมาก

ระดับคะแนนระหว่าง 13-14 คะแนน หมายถึง การมีส่วนร่วมมากที่สุด

3. ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นคำถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับการมีส่วนร่วม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความและการจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อย

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง การมีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 –4.20 หมายถึง การมีส่วนร่วมมาก

ระดับคะแนน 4.21 –5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมมากที่สุด

วิเคราะห์โดยการแบ่งช่วง

**ตอนที่ 4** ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นคำถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ขนาดชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความและการจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 –1.80 หมายถึง ความต้องการน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 –2.60 หมายถึง ความต้องการน้อย

ระดับคะแนน 2.61 –3.40 หมายถึง ความต้องการปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 –4.20 หมายถึง ความต้องการมาก

ระดับคะแนน 4.21 –5.00 หมายถึง ความต้องการมากที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

##### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน โดยแสดงเป็นค่าสถิติ ค่าความถี่

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149

รายการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	70	47
หญิง	79	53

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 149		
รายการ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
≤ 34 ปี	23	15.4
35 – 42 ปี	47	31.5
43 – 50 ปี	60	40.3
≥ 51 ปี	19	12.8
ค่าต่ำสุด = 26 ค่าสูงสุด = 59 ค่าเฉลี่ย = 42.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.595		
<b>3. การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.7
ปริญญาตรี	67	45.0
ปริญญาโท	71	47.7
ปริญญาเอก	7	4.7
<b>4. สถานภาพการปฏิบัติงาน</b>		
<b>4.1 ข้าราชการประเภทวิชาการ</b>		
1) เชี่ยวชาญ	3	2.0
2) ชำนาญการพิเศษ	49	32.9
3) ชำนาญการ	21	14.1
4) ปฏิบัติการ	27	18.1
<b>4.2 ข้าราชการประเภททั่วไป</b>		
1) อาวุโส	7	4.7
2) ชำนาญงาน	5	3.4
3) ปฏิบัติงาน	8	5.4
<b>4.3 พนักงานราชการ</b>		
1) กลุ่มงานบริการ	2	1.3
2) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	27	18.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 149

รายการ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
<b>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
≤ 9 ปี	51	34.2
10 – 18 ปี	61	41.0
19 – 30 ปี	29	19.5
≥ 31 ปี	8	5.4
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 36 ค่าเฉลี่ย = 13.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.550		
<b>6. สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน</b>		
ส่วนกลาง		
1) หน่วยงานหลัก	48	32.2
2) หน่วยงานสนับสนุน	27	18.1
ส่วนภูมิภาค		
1) สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต	29	19.5
2) สถานีพัฒนาที่ดิน	45	30.2

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัดกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า

**1.1.1 เพศ** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 53 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 47 เป็นเพศชาย ตามลำดับ

**1.1.2 อายุ** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 40.3 มีอายุระหว่าง 43 – 50 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.5 มีอายุระหว่าง 35 – 42 ปี ร้อยละ 15.4 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 34 ปี ร้อยละ 12.8 มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุต่ำสุด 26 ปี สูงสุด 59 ปี และมีอายุเฉลี่ย 42.26 ปี ตามลำดับ

**1.1.3 ระดับการศึกษา** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 47.7 การศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา ร้อยละ 45.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.7 การศึกษาระดับปริญญาเอก และร้อยละ 2.7 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

**1.1.4 สถานภาพการปฏิบัติงาน** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 32.9 ข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ รองลงมา ร้อยละ 18.1 ข้าราชการประเภทวิชาการปฏิบัติการ

ร้อยละ 18.1 พนักงานราชการกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 14.1 ข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการ ร้อยละ 5.4 เป็นข้าราชการประเภททั่วไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.7 เป็นข้าราชการประเภททั่วไปอาวุโส ร้อยละ 3.4 เป็นข้าราชการประเภททั่วไปชำนาญงาน ร้อยละ 2 เป็นข้าราชการประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ และร้อยละ 1.3 เป็นพนักงานราชการกลุ่มงานบริการ ตามลำดับ

**1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 41 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 – 18 ปี รองลงมา ร้อยละ 34.2 ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี ร้อยละ 19.5 ปฏิบัติงาน 19 – 30 ปี และ ร้อยละ 5.4 ปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.59 ปี

**1.1.6 สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 32.2 ส่วนกลางหน่วยงานหลัก รองลงมา ร้อยละ 30.2 ส่วนภูมิภาคสถานีพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 19.5 ส่วนภูมิภาคสำนักงานเขตพัฒนาที่ดิน และร้อยละ 18.1 เป็นส่วนกลางหน่วยงานสนับสนุน ตามลำดับ

**1.2 ข้อมูลแหล่งความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** โดยแสดงเป็นค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลแหล่งความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

n = 149

รายการ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
<b>7. แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
1) ผู้บังคับบัญชา	83	55.7
2) เพื่อนร่วมงาน	75	50.3
3) ประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น	70	47.0
4) เฟซบุ๊ก ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	31	20.8
5) ไลน์ กลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดทำขึ้น	24	16.1
6) เว็บไซต์ กรมพัฒนาที่ดิน	86	57.7
7) เว็บไซต์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	19	12.8

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลแหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ผลวิจัยพบว่า

### 1.2.1 แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 57.7 ได้รับความรู้จาก เว็บไซต์กรมพัฒนาที่ดิน รองลงร้อยละ 55.7 ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 50.3 เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 40.70 การประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น ร้อยละ 20.8 เฟสบุ๊กของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร้อยละ 16.1 ไลน์ กลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น และ ร้อยละ 12.8 เว็บไซต์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตามลำดับ

1.3 ข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแสดงเป็นค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

n = 149		
รายการ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
<b>8. ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>		
8.1 ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	118	79.2
8.2 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	31	20.8
≤ 1 ปี	14	9.4
2 – 4 ปี	13	8.7
≥ 5 ปี	4	2.7
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 12 ค่าเฉลี่ย = 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.576		

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ผลวิจัยพบว่า

1.3.1 ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 79.2 ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน และร้อยละ 20.8 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 9.4 มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี รองลงมา ร้อยละ 8.7 2-4 ปี และ ร้อยละ 2.7 มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และเจ้าหน้าที่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 12 ปี และมีระยะเวลา เฉลี่ย 2.65 ปี



## ตอนที่ 2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

2.1 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนา  
ที่ดิน ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์การ 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ด้านผู้รับบริการ  
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้าน  
การปฏิบัติการ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีรายละเอียด ดังตาราง 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
<b>1. ด้านการนำองค์การ</b>			
1.1 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	144 (96.3)	มากที่สุด	3
1.2 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการ ประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส และความ มีจริยธรรม	146 (98.0)	มากที่สุด	1
1.3 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการสื่อสารและสร้าง ความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ พันธมิตรและกับ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม	136 (91.3)	มากที่สุด	7
1.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบกำกับดูแลองค์การ	135 (90.6)	มากที่สุด	8
1.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินผลการดำเนินการ	142 (95.3)	มากที่สุด	4
1.6 กรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	146 (98.0)	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
1.7 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการและตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้าง การกำกับดูแลทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	141 (94.6)	มากที่สุด	5
1.8 กรมพัฒนาที่ดินคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการประจำวัน รวมถึงได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ	137 (91.9)	มากที่สุด	6
<b>2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์</b>			
2.1 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์	145 (97.3)	มากที่สุด	1
2.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่สร้างสภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและมีการบูรณาการนวัตกรรม	136 (91.3)	มากที่สุด	4
2.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์	141 (94.6)	มากที่สุด	3
2.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบงานและสมรรถนะหลัก	136 (91.3)	มากที่สุด	4
2.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ	143 (96.0)	มากที่สุด	2
2.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดสรรทรัพยากร	136 (91.3)	มากที่สุด	4
2.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	132 (88.6)	มากที่สุด	7

n = 149

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 149

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
2.8 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	123 (82.6)	มากที่สุด	
<b>3. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>			
3.1 กรมพัฒนาที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	127 (85.2)	มากที่สุด	1
3.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจำแนก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผลผลิตการบริการ	118 (79.2)	มากที่สุด	7
3.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	123 (82.6)	มากที่สุด	6
3.4 กรมพัฒนาที่ดินสร้างการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	126 (84.6)	มากที่สุด	3
3.5 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิผล	124 (83.2)	มากที่สุด	5
3.6 กรมพัฒนาที่ดินสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้ผูกพัน และความพึงพอใจ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	127 (85.2)	มากที่สุด	1
3.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน	126 (84.6)	มากที่สุด	3
<b>4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>			
4.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลการดำเนินการ	144 (96.6)	มากที่สุด	2
4.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	141 (94.6)	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
4.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ	137 (91.9)	มากที่สุด	5
4.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	145 (97.3)	มากที่สุด	1
4.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความรู้	141 (94.6)	มากที่สุด	3
<b>5. ด้านบุคลากร</b>			
5.1 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการประเมินขีดความสามารถและ อัตรา กำลังในแต่ละระดับ	131 (87.9)	มากที่สุด	3
5.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และ พิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่	129 (86.6)	มากที่สุด	5
5.3 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหาร บุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	134 (89.9)	มากที่สุด	1
5.4 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการ เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา	126 (84.6)	มากที่สุด	6
5.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างบรรยากาศการทำงานของ บุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและสวัสดิการ	131 (87.9)	มากที่สุด	3
5.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร	124 (83.2)	มากที่สุด	7
5.7 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพัน ของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากร และผลลัพธ์ของส่วนราชการ	115 (77.2)	มากที่สุด	8

n = 149

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 149

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
5.8 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	133 (89.3)	มากที่สุด	2
<b>6. ด้านการปฏิบัติการ</b>			
6.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการออกแบบผลผลิต การบริการและ กระบวนการ	119 (79.9)	มากที่สุด	4
6.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการกระบวนการ	123 (82.6)	มากที่สุด	3
6.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน	95 (63.8)	ปานกลาง	6
6.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม	135 (90.6)	มากที่สุด	1
6.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการควบคุมต้นทุน	117 (78.5)	มากที่สุด	5
6.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและ สารสนเทศ	132 (88.6)	มากที่สุด	2
<b>7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ</b>			
7.1 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุ พันธกิจ	128 (85.9)	มากที่สุด	4
7.2 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	129 (86.6)	มากที่สุด	3
7.3 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านบุคลากร	131 (87.9)	มากที่สุด	1
7.4 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการ กำกับดูแล	130 (87.2)	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น	การรับทราบความรู้		
	จำนวน (ร้อยละ)	ความรู้	อันดับ
7.5 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพท์ด้านงบประมาณ การเงิน และ การเติบโต	125 (83.9)	มากที่สุด	5
7.6 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพท์ด้านประสิทธิผลของ กระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน	111 (74.5)	มาก	6

n = 149

จากตารางที่ 4.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า

**2.1.1 ด้านการนำองค์การ** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 - 100 ทั้ง 8 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส และความมีจริยธรรม (2) กรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (3) ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (4) กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินผลการดำเนินการ (5) กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการและตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้าง การกำกับดูแลทั่วทั้งองค์การรวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (6) กรมพัฒนาที่ดินคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการประจำวันรวมถึงได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ (7) ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ พันธมิตรและกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม และ (8) กรมพัฒนาที่ดินมีระบบกำกับดูแลองค์การ

**ผลการจัดอันดับ** พบว่า ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านการนำองค์การ อันดับที่ 1 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส และความมีจริยธรรม และกรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ อันดับที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม อันดับที่ 4 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินผลการดำเนินการ อันดับที่ 5 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการและตัววัดหรือ

ตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้าง การกำกับดูแลทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อันดับที่ 6 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการประจำวัน รวมถึงได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ อันดับที่ 7 ได้แก่ ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ พันธมิตรและกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม และอันดับสุดท้าย ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีระบบกำกับดูแลองค์การ

**2.1.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 - 100 ทั้ง 6 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (2) กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ (3) กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ (4) กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่สร้างสภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและมีการบูรณาการนวัตกรรม กรมพัฒนาที่ดินมีระบบงานและสมรรถนะหลัก และกรมพัฒนาที่ดินมีการจัดสรรทรัพยากร (5) กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการ และ (6) กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อันดับที่ 1 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ อันดับที่ 2 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ อันดับที่ 3 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ อันดับที่ 4 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่สร้างสภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและมีการบูรณาการนวัตกรรม กรมพัฒนาที่ดินมีระบบงานและสมรรถนะหลัก และกรมพัฒนาที่ดินมีการจัดสรรทรัพยากร อันดับที่ 7 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการ และอันดับสุดท้าย กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

**2.1.3 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 - 100 ทั้ง 7 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) กรมพัฒนาที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) กรมพัฒนาที่ดินสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผูกพันและความพึงพอใจ (3) กรมพัฒนาที่ดินสร้างการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) กรมพัฒนาที่ดินมีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องฯ (5) กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดการกับข้อ



ร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิผล (6) งบประมาณที่ดินมีการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (7) งบประมาณที่ดินมีการจำแนก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลผลิตการบริการ

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันดับที่ 1 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ งบประมาณที่ดินสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผูกพัน และความพึงพอใจ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อันดับที่ 3 จำนวน 2 อันดับ ได้แก่ งบประมาณที่ดินสร้างการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ งบประมาณที่ดินมีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน อันดับที่ 5 ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิผล อันดับที่ 6 ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอันดับสุดท้าย ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผลผลิตการบริการ

**2.1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 – 100 ทั้ง 5 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) งบประมาณที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (2) งบประมาณที่ดินมีการวัดผลการดำเนินการ (3) งบประมาณที่ดินมีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (4) งบประมาณที่ดินมีการจัดการความรู้ และ (5) งบประมาณที่ดินมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ อันดับที่ 1 ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ อันดับที่ 2 ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการวัดผลการดำเนินการ อันดับที่ 3 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและ งบประมาณที่ดินมีการจัดการความรู้ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ งบประมาณที่ดินมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ

**2.1.5 ด้านบุคลากร** การวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 – 100 ทั้ง 7 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) งบประมาณที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ (2) งบประมาณที่ดินมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (3)

กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังในแต่ละระดับ (4) กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรฯ (5) กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ (6) กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา (7) กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร และ (8) กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ของส่วนราชการ

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านบุคลากร อันดับที่ 1 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ อันดับที่ 2 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร อันดับที่ 3 จำนวน 2 อันดับ ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรา กำลังในแต่ละระดับ และกรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร อันดับที่ 5 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ อันดับที่ 6 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา อันดับที่ 7 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร และอันดับสุดท้ายได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ของส่วนราชการ

**2.1.6 ด้านการปฏิบัติการ** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มากที่สุด ร้อยละ 76 – 100 ใน 5 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม (2) กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ (3) กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการกระบวนการ (4) กรมพัฒนาที่ดินมีการออกแบบผลผลิต การบริการ และกระบวนการ และ (5) กรมพัฒนาที่ดินมีการควบคุมต้นทุน และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้มาก ร้อยละ 65 - 75.9 ในประเด็น กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านปฏิบัติการ อันดับที่ 1 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม อันดับที่ 2 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ อันดับที่ 3 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการกระบวนการ อันดับที่ 4 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการออกแบบ

ผลผลิต การบริการและกระบวนการ อันดับที่ 5 ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการควบคุมต้นทุน และ อันดับสุดท้าย ได้แก่ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน

**2.1.7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความรู้ มากที่สุด ร้อยละ 76 – 100 ใน 6 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) มีผลลัพธ์ด้านบุคลากร (2) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล (3) มีผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ (5) มีผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการ เติบโต และ (6) มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อันดับที่ 1 ได้แก่ มีผลลัพธ์ด้านบุคลากร อันดับ ที่ 2 ได้แก่ มีผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล อันดับที่ 3 ได้แก่ มีผลลัพธ์ด้าน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันดับที่ 4 มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ อันดับที่ 5 มีผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต และอันดับสุดท้าย มีผลลัพธ์ด้าน ประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ตารางที่ 4.5 ระดับการรับทราบความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149			
จำนวนข้อที่ทราบ (ข้อ)	ระดับการรับทราบความรู้	จำนวน	ร้อยละ
1 – 9	การรับทราบน้อยที่สุด	1	0.7
10 – 18	การรับทราบน้อย	3	2.0
19 – 27	การรับทราบปานกลาง	7	4.7
28 – 36	การรับทราบมาก	17	11.4
37 - 48	การรับทราบมากที่สุด	120	80.5

ค่าต่ำสุด = 9 ค่าสูงสุด = 48 ค่าเฉลี่ย = 42.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.001

จากตารางที่ 4.5 การรับทราบความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 80.5 การรับทราบ ความรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 11.4 การรับทราบความรู้ระดับมาก ร้อยละ 4.7 การ รับทราบความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.0 การรับทราบความรู้อยู่ในระดับน้อย และ ร้อยละ 0.7 การรับทราบความรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีการรับทราบความรู้สูงสุด 48 ประเด็น

การรับทราบความรู้ต่ำสุด 9 ประเด็น และการรับทราบความรู้เฉลี่ย 42.54 ประเด็น โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีการรับทราบความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับ มากที่สุด

**2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน** ประกอบด้วย ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>1. ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>						<b>3.72</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.743)</b>		
1.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้กระบวนการขององค์การบรรลุผล	-	5	53	68	23	3.73	มาก	2
		(3.4)	(35.6)	(45.6)	(15.4)	(0.759)		
1.2 . การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีส่วนช่วยตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์การสู่การปฏิบัติ	1	9	46	69	25	3.74	มาก	1
	(0.7)	(6.0)	(30.9)	(46.3)	(16.8)	(0.809)		
1.3 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สร้างการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์การ	1	8	45	71	24	3.73	มาก	2
	(0.7)	(5.4)	(30.2)	(47.7)	(16.1)	(0.819)		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน	มาก	มาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	กลาง จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
1.4 การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ สร้าง การ บูรณาการที่สอดคล้องไป ในแนวทางเดียวกันและช่วย เสริมกระบวนการทั่วทั้ง องค์กร	1 (0.7)	7 (4.7)	51 (34.2)	69 (46.3)	21 (14.1)	3.68 (0.798)	มาก	5
1.5 การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ มี ประโยชน์ต่อการพัฒนา องค์กรและประชาชน	-	9 (6.0)	45 (30.2)	68 (45.6)	26 (17.4)	3.73 (0.843)	มาก	2
<b>2. ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ</b>						<b>2.74 (0.852)</b>	<b>ปานกลาง</b>	
2.1 การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ ทำให้ การปฏิบัติงานขององค์กร เกิดความล่าช้าเนื่องจากมี ขั้นตอนซับซ้อน	11 (7.4)	45 (30.2)	59 (39.6)	29 (19.5)	5 (3.4)	2.81 (0.947)	ปานกลาง	2
2.2 การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ เป็นการ เพิ่มภาระงานและทำให้คน เกียกกันทำงาน	13 (8.7)	40 (26.8)	66 (44.3)	25 (16.8)	5 (3.4)	2.79 (0.939)	ปานกลาง	1
2.3 ขั้นตอนและกระบวนการ การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐมีหลายขั้นตอน ทำความเข้าใจได้ยาก	9 (6.0)	31 (20.8)	71 (47.7)	32 (21.5)	6 (4.0)	2.97 (0.911)	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.6(ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2.4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงาน	16 (10.7)	45 (30.2)	55 (36.9)	25 (16.8)	8 (5.4)	2.76 (1.031)	ปานกลาง	4
2.5 องค์กรไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	36 (24.2)	48 (32.2)	44 (29.5)	15 (10.1)	6 (4.0)	2.38 (1.081)	น้อย	5

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนี้

**2.2.1 ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก(3.72) ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ มีส่วนช่วยตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์กรสู่การปฏิบัติ(ค่าเฉลี่ย 3.74) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้กระบวนการขององค์กรบรรลุผล สร้างการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์กร และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและประชาชน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และ สร้างการบูรณาการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและช่วยเสริมกระบวนการทั่วทั้งองค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.68)

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ข้อดีอันดับที่ 1 ได้แก่ มีส่วนช่วยตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์กรสู่การปฏิบัติ อันดับที่ 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้กระบวนการขององค์กรบรรลุผล การสร้างการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์กร และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและประชาชน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สร้างการบูรณาการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและช่วยเสริมกระบวนการทั่วทั้งองค์กร

**2.2.2 ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ขั้นตอนและกระบวนการมีหลายขั้นตอนทำความเข้าใจได้ยาก(ค่าเฉลี่ย 2.97) ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดความล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอนซับซ้อน

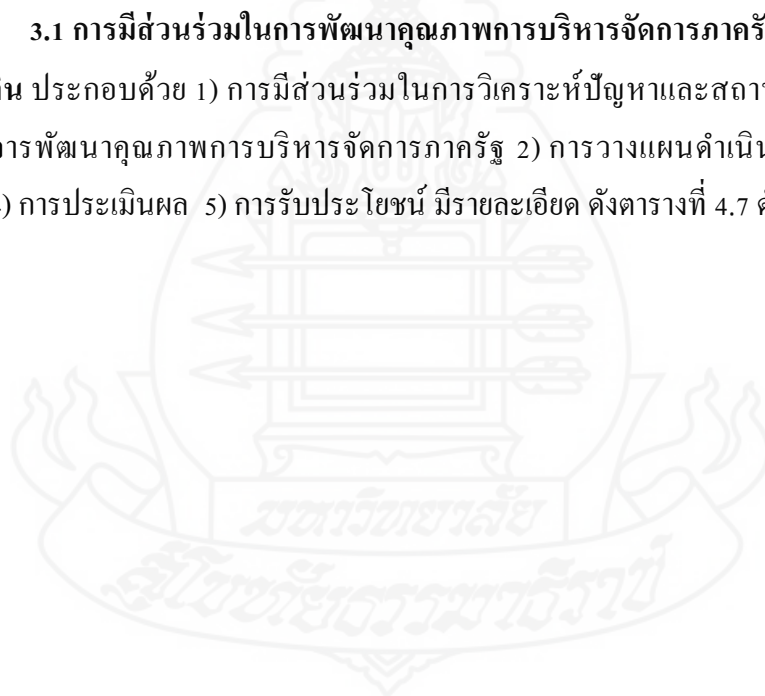


(ค่าเฉลี่ย 2.81) เป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนยุ่งกันทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.79) ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 2.76) และองค์กรไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(ค่าเฉลี่ย 2.38)

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ข้อเสียอันดับที่ 1 ได้แก่ ขั้นตอนและมีหลายขั้นตอนทำความเข้าใจได้ยาก อันดับที่ 2 ได้แก่ ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดความล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอนซับซ้อน อันดับที่ 3 ได้แก่ เป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนยุ่งกันทำงาน อันดับที่ 4 ได้แก่ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### **ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน**

**3.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน** ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2) การวางแผนดำเนินงาน 3) การดำเนินกิจกรรม 4) การประเมินผล 5) การรับประโยชน์ มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.7 ดังนี้



ตารางที่ 4.7 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149

ประเด็น	การมีส่วนร่วม		
	จำนวน (ร้อยละ)	การมี ส่วนร่วม	อันดับ
<b>1.การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>			
1.1 การค้นหาสาเหตุของปัญหา	87 (58.4)	ปานกลาง	7
1.2 การพิจารณาปัญหา	87 (58.4)	ปานกลาง	8
1.3 การเสนอปัญหา โครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	96 (64.4)	ปานกลาง	5
<b>2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน</b>			
2.1 กำหนดเป้าหมาย	79 (53.0)	น้อย	14
2.2 กำหนดวิธีการ	82 (55.0)	ปานกลาง	11
2.3 กำหนดระยะเวลา	74 (49.7)	น้อย	15
2.4 กำหนดการปฏิบัติงาน	90 (60.4)	ปานกลาง	6
2.5 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและประเมินผล	87 (58.4)	ปานกลาง	9

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ประเด็น	การมีส่วนร่วม		
	จำนวน (ร้อยละ)	การมี ส่วนร่วม	อันดับ
n = 149			
<b>3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>			
3.1 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	68 (45.6)	น้อย	16
3.2 สนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม	105 (70.5)	มาก	3
3.3 ส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	115 (77.2)	มากที่สุด	1
<b>4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>			
4.1 รายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์การจาก การดำเนินงาน	82 (55.0)	ปานกลาง	12
4.2 แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	86 (57.7)	ปานกลาง	10
<b>5. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์</b>			
5.1 กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	111 (74.5)	มาก	2
5.2 เกิดการปรับปรุงกระบวนการ	97 (65.1)	มาก	4
5.3 เกิดการพัฒนานวัตกรรม	81 (54.4)	ปานกลาง	13

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีดังนี้

**3.1.1 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมปานกลาง ร้อยละ 55 - 64.9 ใน 3 ประเด็น โดยเรียงอันดับได้แก่ (1) มีส่วนร่วมการเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (2) มีส่วนร่วมการค้นหาสาเหตุของปัญหา และ (3) มีส่วนร่วมการพิจารณาปัญหา

**3.1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมปานกลาง ร้อยละ 55 - 64.9 ใน 3 ประเด็น โดยเรียงอันดับได้แก่ (1) มีส่วนร่วมกำหนดการปฏิบัติงาน (2) มีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและประเมินผล และ (3) มีส่วนร่วมกำหนดวิธีการ และ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมน้อย ร้อยละ 45 - 54.9 ใน 2 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และ (2) มีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลา

**3.1.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมมากที่สุด ร้อยละ 76 - 100 ใน 2 ประเด็น โดยเรียงอันดับได้แก่ (1) ส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และ (2) มีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมน้อย ร้อยละ 45 - 54.9 ในประเด็น เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน

**3.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมปานกลาง ร้อยละ 55 - 64.9 ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (2) มีส่วนร่วมรายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์การจากการดำเนินงาน

**3.1.5 การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์** การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมมากที่สุด ร้อยละ 65 - 75.9 ใน 2 ประเด็น โดยเรียงอันดับ ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (2) มีส่วนร่วมเกิดการปรับปรุงกระบวนการงาน และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมน้อย ร้อยละ 45 - 54.9 ในประเด็น มีส่วนร่วมเกิดการพัฒนานวัตกรรม

**ผลการจัดอันดับพบว่า** การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน อันดับที่ 1 ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมประเด็นการดำเนินกิจกรรม อันดับที่ 2 ได้แก่ การรับประโยชน์ ประเด็นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันดับที่ 3 ได้แก่ การดำเนินกิจกรรม ประเด็นสนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม อันดับที่ 4 ได้แก่ การรับประโยชน์ ประเด็น เกิดการพัฒนา นวัตกรรม อันดับที่ 5 ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง ประเด็น การเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ อันดับที่ 6 การ

วางแผนดำเนินงานประเด็น กำหนดการปฏิบัติงาน อันดับที่ 7 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง ประเด็น การค้นหาสาเหตุ และการพิจารณาปัญหา การวางแผนดำเนินงาน ประเด็นกำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและประเมินผล อันดับที่ 10 ได้แก่ การประเมินผล ในประเด็นแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการทำงาน อันดับที่ 11 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การวางแผนดำเนินงานประเด็น กำหนดวิธีการ และการประเมินผล ประเด็นรายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์การจากการดำเนินงาน อันดับที่ 13 ได้แก่ การรับประโยชน์ ประเด็น เกิดการพัฒนานวัตกรรม อันดับที่ 14 ได้แก่ การวางแผนดำเนินงาน ประเด็น กำหนดเป้าหมาย อันดับที่ 15 ได้แก่ การวางแผนดำเนินงาน ประเด็นกำหนดระยะเวลา และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การดำเนินกิจกรรม ในประเด็น เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน

ตารางที่ 4.8 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149

จำนวนข้อการมีส่วนร่วม (ประเด็น)	การมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
1 – 3	การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด	28	18.8
4 – 6	การมีส่วนร่วมน้อย	13	8.7
7 – 9	การมีส่วนร่วมปานกลาง	15	10.1
10 – 12	การมีส่วนร่วมมาก	19	12.8
13 – 16	การมีส่วนร่วมมากที่สุด	64	43.0

ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 16 ค่าเฉลี่ย = 10.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.395

จากตารางที่ 4.8 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน การวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 43.0 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และ รองลงมาคือ ร้อยละ 18.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 12.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 10.1 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 8.7 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ โดย การมีส่วนร่วมมากที่สุด 16 ประเด็น การมีส่วนร่วมต่ำสุด 1 ประเด็น และ การมีส่วนร่วมเฉลี่ย 10.27 ประเด็น โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับ มากที่สุด

### 3.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

ตารางที่ 4.9 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรม  
พัฒนาที่ดิน

n = 149

รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
<b>1.การวิเคราะห์ปัญหาและสถาน การณ์เพื่อกำหนดแนวทางการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ</b>						<b>3.47 (0.679)</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
1.1 การค้นหาสาเหตุของปัญหา	-	4 (2.7)	39 (26.2)	33 (22.1)	11 (7.4)	3.59 (0.771)	มาก	2
1.2 การพิจารณาปัญหา	1 (0.7)	4 (2.7)	43 (28.9)	32 (21.5)	7 (4.7)	3.46 (0.760)	มาก	3
1.3 การเสนอปัญหาโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมา พัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	-	5 (3.4)	42 (28.2)	35 (23.5)	14 (9.4)	3.60 (0.801)	มาก	1
<b>2. การวางแผนดำเนินงาน</b>						<b>3.40 (0.736)</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>
2.1 กำหนดเป้าหมาย	-	6 (4.0)	39 (26.2)	25 (16.8)	9 (6.0)	3.47 (0.798)	มาก	3
2.2 กำหนดวิธีการ	-	6 (4.0)	41 (27.5)	23 (15.4)	12 (8.1)	3.50 (0.835)	มาก	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย จำนวน	ปาน กลาง	มาก จำนวน	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2.3 กำหนดระยะเวลา	1 (0.7)	7 (4.7)	36 (24.2)	21 (14.1)	9 (6.0)	3.41 (0.875)	มาก	5
2.4 กำหนดการปฏิบัติงาน	1 (0.7)	7 (4.7)	43 (28.9)	28 (18.8)	11 (7.4)	3.46 (0.850)	มาก	4
2.5 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อ ตรวจสอบและ ประเมินผล	-	6 (4.0)	46 (30.9)	21 (14.1)	14 (9.4)	3.49 (0.847)	มาก	2
<b>3.การดำเนินงานกิจกรรม</b>						<b>3.51 (0.827)</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
3.1 เป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน	2 (1.3)	3 (2.0)	24 (16.1)	28 (18.8)	11 (7.4)	3.63 (0.913)	มาก	1
3.2 สนับสนุนข้อมูลเพื่อ ขับเคลื่อนกิจกรรม	-	11 (7.4)	45 (30.2)	35 (23.5)	14 (9.4)	3.50 (0.856)	มาก	3
3.3 ส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรม	1 (0.7)	10 (6.7)	44 (29.5)	43 (28.9)	17 (11.4)	3.57 (0.880)	มาก	2
<b>4. การประเมินผล</b>						<b>3.54 (0.818)</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
4.1 รายงานผลการพัฒนา และผลการปรับปรุง องค์การจาก การดำเนินงาน		8 (5.4)	36 (24.2)	26 (17.4)	12 (8.1)	3.51 (0.864)	มาก	2
4.2 แสดงความคิดเห็นใน การประเมินผลการปฏิบัติ งาน		6 (4.0)	38 (25.5)	28 (18.8)	14 (9.4)	3.58 (0.847)	มาก	1



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก			
	ที่สุด	จำนวน	กลาง	จำนวน	ที่สุด			
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน			
<b>5. การรับประโยชน์</b>						<b>3.58</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
						<b>(0.804)</b>		
5.1 กระบวนการทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	2 (1.3)	3 (2.0)	42 (28.2)	46 (30.9)	18 (12.1)	3.68 (0.844)	มาก	1
5.2 เกิดการปรับปรุง กระบวนการงาน	1 (0.7)	6 (4.0)	42 (28.2)	31 (20.8)	17 (11.4)	3.59 (0.887)	มาก	2
5.3 เกิดการพัฒนานวัตกรรม	-	9 (6.0)	34 (22.8)	25 (16.8)	13 (8.7)	3.52 (0.896)	มาก	3
<b>เฉลี่ยทั้งหมด</b>						<b>3.46</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.729)</b>		

จากตารางที่ 4.9 ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์(ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านการประเมินผล(ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านการดำเนินกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.51) ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(ค่าเฉลี่ย 3.47) และด้านการวางแผนดำเนินงาน(ค่าเฉลี่ย 3.40)

เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

**3.2.1 การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านการเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร(ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านการพิจารณาปัญหา(ค่าเฉลี่ย 3.46)

**3.2.2 การวางแผนดำเนินงาน** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านกำหนดวิธีการ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านกำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและ

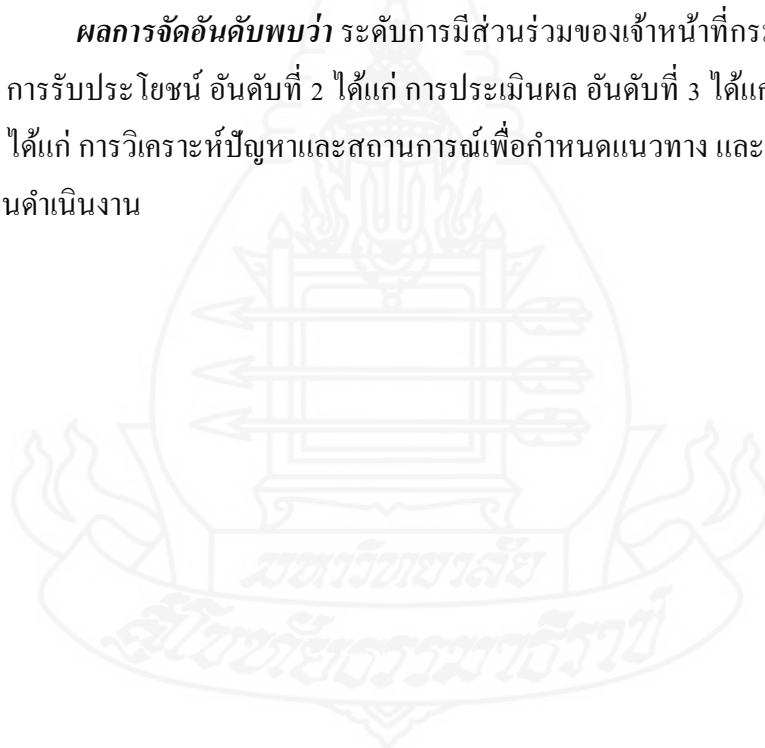
ประเมินผล(ค่าเฉลี่ย 3.49) ด้านกำหนดเป้าหมาย(ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านกำหนดการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และด้านกำหนดระยะเวลา(ค่าเฉลี่ย 3.41)

**3.2.3 การดำเนินกิจกรรม** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านการดำเนินกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านสนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.50)

**3.2.4 การประเมินผล** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.58) และ ด้าน รายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์การจากการดำเนินงาน(ค่าเฉลี่ย 3.51)

**3.2.5 การรับประโยชน์** เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น(ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านเกิดการปรับปรุง กระบวนการงาน(ค่าเฉลี่ย 3.59) และ ด้านเกิดการพัฒนานวัตกรรม(ค่าเฉลี่ย 3.52)

**ผลการจัดอันดับพบว่า** ระดับการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน อันดับ ที่ 1 ได้แก่ การรับประโยชน์ อันดับที่ 2 ได้แก่ การประเมินผล อันดับที่ 3 ได้แก่การดำเนินกิจกรรม อันดับที่ 4 ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การวางแผนดำเนินงาน



#### ตอนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

การวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย 1) ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป็นผู้ส่งเสริม  
2) เนื้อหาในการส่งเสริม 3) ช่องทางในการส่งเสริม 4) เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม ตามตาราง  
ที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ  
เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย จำนวน	ปาน กลาง	มาก จำนวน	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	(ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>1. ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้ เป็นผู้ส่งเสริม</b>						<b>4.19 (0.790)</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
1.1 ผู้บริหาร	2 (1.3)	3 (2.0)	35 (23.5)	36 (24.2)	73 (49.0)	4.17 (0.950)	มาก	3
1.2 ผู้บังคับบัญชา	1 (0.7)	3 (2.0)	28 (18.8)	35 (23.5)	82 (55.0)	4.30 (0.891)	มากที่สุด	1
1.3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2 (1.3)	8 (5.4)	34 (22.8)	37 (24.8)	68 (45.6)	4.08 (1.010)	มาก	5
1.4 เพื่อนร่วมงานส่งเสริม	-	1 (0.7)	29 (19.5)	48 (32.2)	71 (47.7)	4.27 (0.794)	มากที่สุด	2
1.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะ	2 (1.3)	4 (2.7)	30 (20.1)	47 (31.5)	66 (44.3)	4.15 (0.925)	มาก	4

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย จำนวน	ปาน กลาง	มาก จำนวน	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>2. เนื้อหาในการส่งเสริม</b>						<b>3.97 (0.794)</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
2.1 ความหมายการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	-	9 (6.0)	48 (32.2)	57 (38.3)	35 (23.5)	3.79 (0.872)	มาก	6
2.2 เกณฑ์การประเมินตาม ขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร.	-	5 (3.4)	46 (30.9)	58 (38.9)	40 (26.8)	3.89 (0.839)	มาก	5
2.3 ประโยชน์ของการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐต่อองค์กร	1 (0.7)	3 (2.0)	38 (25.5)	60 (40.3)	47 (31.5)	4.00 (0.846)	มาก	4
2.4 ประโยชน์ของการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐต่อเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	2 (1.3)	2 (1.3)	36 (24.2)	57 (38.3)	52 (34.9)	4.04 (0.877)	มาก	1
2.5 การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ	2 (1.3)	2 (1.3)	36 (24.2)	56 (37.6)	53 (35.6)	4.04 (0.877)	มาก	1
2.6 การจัดการฐานข้อมูล เกี่ยวกับเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	1 (0.7)	4 (2.7)	38 (25.5)	53 (35.6)	53 (35.6)	4.03 (0.885)	มาก	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย จำนวน	ปาน กลาง	มาก จำนวน	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>3. ช่องทางการส่งเสริม</b>						<b>3.78</b>	<b>มาก</b>	<b>4</b>
						<b>(0.764)</b>		
<b>สื่อกลุ่ม</b>						<b>3.87</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.840)</b>		
3.1 ประชุม/อบรมเชิง ปฏิบัติการแบบเผชิญหน้า	3 (2.0)	10 (6.7)	36 (24.2)	64 (43.0)	36 (24.2)	3.81 (0.949)	มาก	5
3.2 ประชุม/อบรมเชิง ปฏิบัติการแบบออนไลน์ (เว็บ/วิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ / ชุม / ทีม )	1 (0.7)	10 (6.7)	33 (22.1)	59 (39.6)	46 (30.9)	3.93 (0.928)	มาก	1
<b>สื่อมวลชน</b>						<b>3.75</b>	<b>มาก</b>	
						<b>(0.814)</b>		
3.3 องค์กรความรู้ผ่าน เฟซบุ๊ก	3 (2.0)	14 (9.4)	42 (28.2)	53 (35.6)	37 (24.8)	3.72 (1.007)	มาก	7
3.4 องค์กรความรู้ผ่าน ไลน์	3 (2.0)	10 (6.7)	40 (26.8)	53 (35.6)	43 (28.9)	3.83 (0.991)	มาก	3
3.5 องค์กรความรู้ผ่าน อีเมลล์	4 (2.7)	23 (15.4)	55 (36.9)	38 (25.5)	29 (19.5)	3.77 (1.055)	มาก	6
3.6 องค์กรความรู้ผ่าน เว็บไซต์ หน่วยงาน	2 (1.3)	12 (8.1)	35 (23.5)	61 (40.9)	39 (26.2)	3.83 (0.957)	มาก	3
3.7 องค์กรความรู้รูปแบบคลิป วิดีโอ	2 (1.3)	7 (4.7)	35 (23.5)	62 (41.6)	43 (28.9)	3.92 (0.912)	มาก	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 149

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (SD)	การแปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย จำนวน	ปาน กลาง	มาก จำนวน	มาก ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	(ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>4. เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม</b>						<b>4.17 (0.801)</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
4.1 ทุกคนในองค์กร	1	3	25	50	70	4.24 (0.851)	มากที่สุด	1
4.2 เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม(คณะกรรมการ/คณะทำงาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย)	2	2	35	50	60	4.10 (0.899)	มาก	2
<b>เฉลี่ยทั้งหมด</b>						<b>3.98 (0.684)</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ได้แก่ ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป็นผู้ส่งเสริม(ค่าเฉลี่ย 4.19) เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม(ค่าเฉลี่ย 4.17) เนื้อหาในการส่งเสริม(ค่าเฉลี่ย 3.97) และ ช่องทางในการส่งเสริม(ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

#### 1. ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป็นผู้ส่งเสริม

1) เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 4.30) และเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 4.27)

2) เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ ผู้บริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.17) วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ(ค่าเฉลี่ย 4.15) และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร(ค่าเฉลี่ย 4.08)

#### 2. เนื้อหาในการส่งเสริม ภาพรวมในระดับมากที่สุด 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านการจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้าน

ประโยชน์ของการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อองค์กร(ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านเกณฑ์ การประเมินตามขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร.(ค่าเฉลี่ย 3.89) และด้าน ความหมายการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

### 3. ช่องทางการส่งเสริม

3.1 **สื่อกลุ่ม** ภาพรวมมีความต้องการในระดับมาก ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ ประชุม/ อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ (เว็บ/วิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ / ชุม / ทิม ) (ค่าเฉลี่ย 3.93) และ ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติ การแบบเผชิญหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.81)

3.2 **สื่อมวลชน** ภาพรวมมีความต้องการในระดับมาก ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ องค์กร ความรู้รูปแบบคลิปวิดีโอ(ค่าเฉลี่ย 3.92) องค์กรความรู้ผ่าน ไลน์ และองค์กรความรู้ผ่าน เว็บไซต์ หน่วยงาน(ค่าเฉลี่ย 3.83) องค์กรความรู้ผ่าน อีเมลล์(ค่าเฉลี่ย 3.77) และองค์กรความรู้ผ่าน เฟซบุ๊ก(ค่าเฉลี่ย 3.72)

4. **เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม** ภาพรวมมีความต้องการในระดับมากโดยพิจารณา รายประเด็น พบว่า ระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.24) ทุกคนในองค์กร และ ระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.10) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง(คณะกรรมการ/คณะทำงาน/ผู้ที่ได้รับ มอบหมาย)

ผลการจัดอันดับภาพรวม พบว่า ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน อันดับที่ 1 ได้แก่ ผู้ที่เจ้าหน้าที่ต้องการให้เป็นผู้ ส่งเสริม อันดับที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม อันดับที่ 3 ได้แก่ เนื้อหาในการส่งเสริม และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ช่องทางการส่งเสริม





## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้วิจัยได้นำเสนอในประเด็นสำคัญจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
- 1.1.2 เพื่อศึกษาความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- 1.1.3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- 1.1.4 เพื่อศึกษาความต้องการ การมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

- 1.2.1 ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 3,118 คน กลุ่มตัวอย่าง 149 ราย (ข้อมูล 2564)
- 1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.08 ได้กลุ่มตัวอย่าง 149 ราย การคัดเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูล มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและคำถามปลายเปิด นำเสนอแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อคำถามเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด และนำเครื่องมือไปทดสอบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อทดสอบหาค่าความตรง(Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญที่

เกี่ยวข้องได้ค่าความตรงที่ 0.99 และนำแบบสอบถามไปสำรวจกับบุคลากรจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ตามหลักการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐข้อดี เท่ากับ 0.972 ข้อเสีย เท่ากับ 0.952 ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.952 ตอนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่ากับ 0.862 ซึ่งมีค่ามากกว่าที่ยอมรับได้ของสถิติที่ 0.7

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบสอบถาม(ออนไลน์) จากบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน 149 ราย โดยประสานงานกับหน่วยงานภายในกรมประกอบด้วย กอง/สำนัก

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

#### 1.3.1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

1) ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 53 เป็นเพศหญิง และ ร้อยละ 47 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 42.26 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุต่ำสุด 26 ปี ร้อยละ 47.7 ส่วนใหญ่ การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 32.9 เป็นข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.59 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี ร้อยละ 32.2 ส่วนใหญ่สังกัดกรมพัฒนาที่ดินส่วนกลางหน่วยงานหลัก

2) แหล่งความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 57.7 ได้รับความรู้จาก เว็บไซต์กรมพัฒนาที่ดิน

3) ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 79.2 ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร้อยละ 20.8 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน เฉลี่ย 2.65 ปี

### 1.3.2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ผลวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน
  - 1.1 ด้านการนำองค์การ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส และความมีจริยธรรม
  - 1.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
  - 1.3 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ กรมพัฒนาที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
  - 1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ
  - 1.5 ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ
  - 1.6 ด้านการปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม
  - 1.7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้มากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ มีผลลัพธ์ด้านบุคลากร
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ผลวิจัยพบว่า
  - 2.1 ด้านข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับ 1 คือ มีส่วนช่วยตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์การสู่การปฏิบัติ(ค่าเฉลี่ย 3.74)
  - 2.2 ด้านข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับ 1 คือ ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีหลายขั้นตอนทำความเข้าใจได้ยาก(ค่าเฉลี่ย 2.97)

### 1.3.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน ผลวิจัยพบว่า

1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ  
เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

1.1 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนว  
ทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีส่วนร่วมปาน  
กลาง โดยอันดับ 1 คือ มีส่วนร่วมการเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อ  
บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน  
ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมปานกลาง โดย อันดับ 1 คือ มีส่วนร่วมกำหนดการปฏิบัติงาน

1.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วน  
ใหญ่มีส่วนร่วมมากที่สุด โดยอันดับ 1 คือ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วม  
ปานกลาง โดยอันดับ 1 คือ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วน  
ใหญ่มีส่วนร่วมมาก โดยอันดับ 1 คือ มีส่วนร่วมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ  
เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ได้แก่ (1) ด้านการรับประโยชน์  
ประเด็น ด้านแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) (2) ด้านการ  
ประเมินผล ประเด็น ด้านแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) (3)  
ด้านการดำเนินกิจกรรม ประเด็น ด้านเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) (4) ด้านการ  
วิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทาง ประเด็น ด้านการเสนอปัญหาโครงการ  
กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านการวางแผน  
ดำเนินงาน ประเด็น ด้านกำหนดวิธีการ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

**1.3.4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน** ผลวิจัย พบว่า ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ  
บริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้านผู้ส่งเสริม  
อันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านเนื้อหาในการส่งเสริม อันดับ 1 คือ ประโยชน์ของ  
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านช่องทาง

ในการส่งเสริม อันดับ 1 คือ ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านเจ้าหน้าที่ที่ควรได้รับการส่งเสริม อันดับ 1 คือ ทุกคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.24)

## 2. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

**2.1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม** จากการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมากกว่าครึ่ง เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 42.26 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.59 ปี ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่สังกัดส่วนกลางหน่วยงานหลัก ได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จาก เว็บไซต์กรมพัฒนาที่ดิน มากกว่าครึ่งไม่มีประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฬาลักษณ์ อนุอันธ์และคณะ (2560, น.41) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไม่เคยเป็นคณะกรรมการ / คณะทำงาน PMQA (ร้อยละ 66) อภิปราย ได้ว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน แต่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากนัก

**2.2 ความรู้ ความคิดเห็น การมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการบริหารการจัดการภาครัฐ** จากการวิจัย พบว่า ความรู้ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่ มีความรู้มากที่สุด ทั้ง 7 ประเด็น ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติการ และ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความคิดเห็นด้านข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ ความคิดเห็น การมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการบริหารการจัดการภาครัฐ หากพิจารณาคู่กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) (อ้างใน

อภิชาติ พงษ์ศรีหกุลชัย 2564 : น.7-30) ในด้านจุดแข็ง (Strengths) เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด ทั้ง 7 ประเด็น ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติการ และ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านจุดอ่อน (Weaknesses) เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความคิดเห็นด้านข้อดีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านข้อเสียเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความคิดเห็นด้านข้อเสียภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพัฒนาที่ดิน รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้ครอบคลุมทุกระดับทุกหน่วยงาน

### 2.3 ความต้องการการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีความต้องการ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ส่วนมากต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งเสริม ด้านเนื้อหาเจ้าหน้าที่ส่วนมากต้องการทราบถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ช่องทางการส่งเสริมส่วนมากต้องการให้เป็นการประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรควรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน มีความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หากพิจารณาเกี่ยวกับ ทฤษฎีการสื่อสาร ของเดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo) ตามแบบจำลอง SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Source) ข่าวสาร (Message) ช่องทางการส่ง (Channel) และ ผู้รับ (Receiver) ดังนั้น ควรส่งเสริมและกระตุ้น ให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากกรมพัฒนาที่ดินตามองค์ประกอบของ SMCR ทั้ง 4 ด้าน



### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อพิจารณา 2 ประเด็นดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- 1) ระดับผู้บริหาร ควรเป็นให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ส่งเสริมตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มากขึ้น
- 2) ระดับหน่วยงาน กอง/สำนัก /กลุ่ม/ฝ่าย /สถานพัฒนาที่ดิน ควรให้ความสำคัญกับการเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยการสร้างการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การประเมินผล และการรับประโยชน์ให้ทั่วทั้งองค์กร
- 3) ระดับผู้ปฏิบัติ สร้างการรับรู้และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- 3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและนำมาพัฒนา วางกรอบนโยบายต่อไป





**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาที่ดิน. (2559). *ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน*. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน.
- จุฬาลักษณ์ อนุอันท์และคณะ. (2560). รายงานวิจัยเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่. กรุงเทพฯ : กรมอนามัย.
- เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ. (2561). *หลักการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร*. ใน (เอกสารการสอนชุดวิชา หลักการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร).(หน่วยที่ 5,หน้า 12-15).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ. (2560). *การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา*. ใน (เอกสารการสอนชุดวิชา การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา).(หน่วยที่ 5,หน้า 12-15).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญณรงค์ คำเพชร. (2549). *ความคิดเห็นของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2548*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- โชติกา สัมสำ และธนัสดา โรจนตระกูล.(2558).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นกรินทร์ ศุภพงษ์. (2562). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนของ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรากร พันธุ์หอม. (2559). *การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) (กรณีศึกษา บ้านเนินกระบก หมู่ที่ 12 ตำบลท่าตะเียบ อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นงนภัส โครงพิมาย. (2522). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน ปี 2555 จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

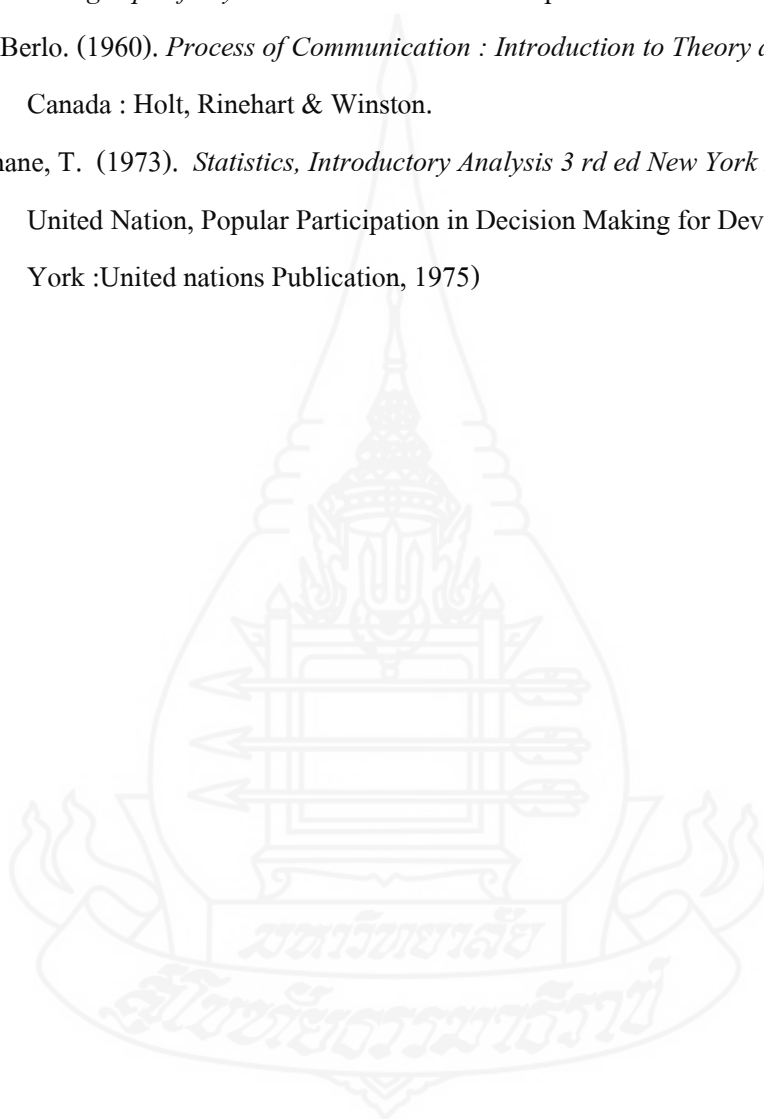
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ. (2561). การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา. ใน (ประมวลสาระชุดวิชา การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา). (หน่วยที่ 14, หน้า 14-6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ. (2555). การวิจัยการมีส่วนร่วมทางส่งเสริมการเกษตร. ใน (ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร). (หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). การวัดทัศนคติ. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). ความรู้. ใน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2544 (น.243) กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).
- วิจารณ์ พานิช. (2547). การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2533). คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศจี จิระโร และ ศศิธร บัวทอง. (2560). ระบบการตัดเกรดของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยในระบบเปิด, *Veridian E-Journal Silpakorn University* , 10(3), 1427-1437.
- สุกษา แก้วเกรียงไกรและคณะ.(2558). รายงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA)ของกรมชลประทาน. กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.). (2564). หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>

อภิชาติ พงษ์ศรีหกุลชัย. (2564). หลักการบริการการส่งเสริมและพัฒนากษेत्र. ใน (เอกสาร  
การสอนชุดวิชา การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา).(หน่วยที่ 7).นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity  
through specificity*. New York: World Developments.

David, K. Berlo. (1960). *Process of Communication : Introduction to Theory and Practice*.  
Canada : Holt, Rinehart & Winston.

Taro Yamane, T. (1973). *Statistics, Introductory Analysis 3 rd ed New York Harper and Row*.  
United Nation, Popular Participation in Decision Making for Development, (New  
York :United nations Publication, 1975)





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

## แบบสอบถาม

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

2. คำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในด้านการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามนี้ตามความเป็นจริง และ โปรดตอบทุกข้อ

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ .....ปี

3. การศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

1. ข้าราชการประเทศวิชาการ

( ) เชี่ยวชาญ ( )ชำนาญการพิเศษ ( )ชำนาญการ ( ) ปฏิบัติการ

2. ข้าราชการประเภททั่วไป

( )อาวุโส ( )ชำนาญงาน ( ) ปฏิบัติงาน

3. ลูกจ้างประจำ

( ) กลุ่มงานช่าง ( ) กลุ่มงานสนับสนุน ( ) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

4. พนักงานราชการ



( ) กลุ่มงานบริการ ( ) กลุ่มงานเทคนิค ( ) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

6. สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน

1. ส่วนกลาง ( ) หน่วยงานหลัก ( ) หน่วยงานสนับสนุน

2. ส่วนภูมิภาค ( ) สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ( ) สถานีพัฒนาที่ดิน

7. แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับ PMQA (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สื่อบุคคล ( ) ผู้บังคับบัญชา

( ) เพื่อนร่วมงาน

สื่อกลุ่ม ( ) ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น

สื่อมวลชน ( ) FaceBook ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

( ) Line กลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น

( ) WebSite กรมพัฒนาที่ดิน

( ) WebSite กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

8. ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ

( ) เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระยะเวลา.....ปี

( ) ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน



## ส่วนที่ 2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### 2.1 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับความรู้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในประเด็นต่อไปนี้ โดยถ้า “ทราบ” ให้ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ทราบ” หากคิดว่า “ไม่ทราบ” ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ทราบ”

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	การรับรู้	
	ทราบ	ไม่ทราบ
<b>1. ด้านการนำองค์การ</b>		
1.1 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม		
1.2 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม		
1.3 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ พันธมิตรและกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม		
1.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบกำกับดูแลองค์การ		
1.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินผลการดำเนินการ		
1.6 กรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ		
1.7 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการและตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้าง การกำกับดูแลทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม		
1.8 กรมพัฒนาที่ดินคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการประจำวัน รวมถึงได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ		
<b>2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์</b>		
2.1 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์		
2.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่สร้างสภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและมีการบูรณาการนวัตกรรม		
2.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และกำหนดคุณยุทธศาสตร์		
2.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบงานและสมรรถนะหลัก		
2.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ		
2.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดสรรทรัพยากร		
2.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการ		

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	การรับรู้	
	ทราบ	ไม่ทราบ
2.8 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ		
<b>3. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>		
3.1 กรมพัฒนาที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
3.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจำแนก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผลผลิตการบริการ		
3.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
3.4 กรมพัฒนาที่ดินสร้างการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
3.5 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียน ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิผล		
3.6 กรมพัฒนาที่ดินสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน และ ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น		
3.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน		
<b>4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>		
4.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลการดำเนินการ		
4.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ		
4.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ		
4.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ		
4.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความรู้		
<b>5. ด้านบุคลากร</b>		
5.1 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังในแต่ละระดับ		
5.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่		
5.3 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ		
5.4 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมามี		
5.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อม		

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	การรับรู้	
	ทราบ	ไม่ทราบ
การทำงาน นโยบายและสวัสดิการ		
5.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร		
5.7 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ของส่วนราชการ		
5.8 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร		
<b>6. ด้านการปฏิบัติการ</b>		
6.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการออกแบบผลผลิต การบริการ และกระบวนการ		
6.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการกระบวนการ		
6.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการเครือข่ายอุปทาน		
6.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม		
6.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการควบคุมต้นทุน		
6.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ		
<b>7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ</b>		
7.1 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ		
7.2 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
7.3 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านบุคลากร		
7.4 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล		
7.5 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต		
7.6 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน		

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
<b>ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้กระบวนการขององค์กรบรรลุผล					
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีส่วนช่วย					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์การสู่การปฏิบัติ					
3. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สร้างการเรียนรู้ และปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์การ					
4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สร้างการ บูรณาการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและช่วยเสริม กระบวนการทั่วทั้งองค์การ					
5. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์การและประชาชน					
<b>ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
6. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทำให้การ ปฏิบัติงานขององค์การเกิดความล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอน ซับซ้อน					
7. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการเพิ่ม ภาระงานและทำให้คนเกี่ยงกันทำงาน					
8. ขั้นตอนและกระบวนการ การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ มีหลายขั้นตอนทำความเข้าใจได้ยาก					
9. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทำให้เกิดความ เบื่อหน่ายกับการทำงาน					
10. องค์การไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ					

### ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจง : ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ โดยข้อความใดถูกต้อง ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ในกรณีที่ท่านมีส่วนร่วมให้ระบุระดับการมีส่วนร่วม และหากท่านไม่มีส่วนร่วมไม่ต้องระบุระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	การมีส่วนร่วม		ระดับการมีส่วนร่วม				
	ร่วม	ไม่ร่วม	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
<b>1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>							
1.1 การค้นหาสาเหตุของปัญหา							
1.2 การพิจารณาปัญหา							
1.3 การเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร							
<b>2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน</b>							
2.1 กำหนดเป้าหมาย							
2.2 กำหนดวิธีการ							
2.3 กำหนดระยะเวลา							
2.4 กำหนดการปฏิบัติงาน							
2.5 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและประเมินผล							
<b>3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>							
3.1 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน							
3.2 สนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม							
3.3 ส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม							
<b>4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>							
4.1 รายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์กรจากการดำเนินงาน							
4.2 แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
<b>5. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์</b>							
5.1 กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น							
5.2 เกิดการปรับปรุงกระบวนการงาน							
5.3 เกิดการพัฒนานวัตกรรม							

#### ส่วนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
<b>1. ท่านต้องการได้รับการส่งเสริมจาก</b>					
1.1 ผู้บริหาร					
1.2 ผู้บังคับบัญชา					
1.3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร					
1.4 เพื่อนร่วมงานส่งเสริม					
1.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ					
<b>2. เนื้อหาในการส่งเสริม</b>					
2.1 ความหมายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
2.2 เกณฑ์การประเมินตามขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร.					
2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อองค์กร					
2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน					
2.5 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
2.6 การจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
<b>3. ช่องทางในการส่งเสริม</b>					
3.1 สื่อกลุ่ม					
1) ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบเผชิญหน้า					
2) ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์(web/vdo conference / Zoom / Ms. Teams )					
3.2 สื่อมวลชน					
1) องค์กรความรู้ผ่าน Facebook					
2) องค์กรความรู้ผ่าน Line					
3) องค์กรความรู้ผ่าน E-mail					
4) องค์กรความรู้ผ่าน Web หน่วยงาน					
5) องค์กรความรู้รูปแบบคลิปVDO					
<b>4. เจ้าหน้าที่รับการส่งเสริม</b>					



ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
4.1 ทุกคนในองค์กร					
4.2 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง(คณะกรรมการ/คณะทำงาน/ผู้ ที่ได้รับมอบหมาย)					





**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)**

**สรุปผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย(แบบสอบถาม)**  
**การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหาร**  
**จัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน**

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมพัฒนาที่ดินตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนต้นที่ 1 ถึง ตอนต้นที่ 4 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม  
 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่  
 -1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน**

**คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม :** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1.	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	อายุ.....ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	การศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	สถานภาพการปฏิบัติงาน 1. ข้าราชการประเภทวิชาการ ( ) เชี่ยวชาญ ( ) ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	( ) ข้าราชการ ( ) ปฏิบัติการ 2. ข้าราชการประเภททั่วไป ( ) อาวุโส ( ) ข้าราชการงาน ( ) ปฏิบัติงาน 3. ลูกจ้างประจำ ( ) กลุ่มงานช่าง ( ) กลุ่มงานสนับสนุน ( ) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน 4. พนักงานราชการ ( ) กลุ่มงานบริการ ( ) กลุ่มงานเทคนิค ( ) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป					
5.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	สังกัดกรมพัฒนาที่ดิน 1. ส่วนกลาง ( ) หน่วยงานหลัก ( ) หน่วยงานสนับสนุน 2. ส่วนภูมิภาค ( ) สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ( ) สถานีพัฒนาที่ดิน	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริการจัดการภาครัฐ ( ) เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระยะเวลา.....ปี ( ) ไม่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
8.	แหล่งความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับ PMQA (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) สื่อบุคคล ( ) ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	<input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงาน สื่อกลุ่ม <input type="checkbox"/> ประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหารจัดการทำขึ้น สื่อมวลชน <input type="checkbox"/> FaceBook ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร <input type="checkbox"/> Line กลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการที่ กลุ่ม พัฒนาระบบบริหารจัดการทำขึ้น <input type="checkbox"/> WebSite กรมพัฒนาที่ดิน <input type="checkbox"/> WebSite กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร อื่นๆ (ระบุ).....					



## ส่วนที่ 2 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

### 2.1 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ โดยข้อความใดถูกต้อง ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>1. ด้านการนำองค์การ</b>					
1.1 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการส่งเสริมการ ประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส และ ความมีจริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารของกรมพัฒนาที่ดินมีการสื่อสารและ สร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ พันธมิตรและกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สำคัญทุกกลุ่ม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบกำกับดูแลองค์การ	1	1	1	1	
1.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินผลการดำเนินการ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.6 กรมพัฒนาที่ดิน ปฏิบัติตามกฎหมายและ กฎระเบียบ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.7 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการและตัววัดหรือ ตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มี การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้ โครงสร้าง การกำกับดูแลทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งใน การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.8 กรมพัฒนาที่ดินคำนึงถึงความผาสุกและ	1	1	1	1	ใช้ได้

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติการประจำวัน รวมถึงได้มีส่วนในการ สร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ					
<b>2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์</b>					
2.1 กรมพัฒนาที่ดินมีกระบวนการวางแผน ยุทธศาสตร์	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่สร้าง สภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม และ มีการบูรณาการนวัตกรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และกำหนด ยุทธศาสตร์	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 กรมพัฒนาที่ดินมีระบบงานและสมรรถนะหลัก	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดสรรทรัพยากร	1	1	1	1	ใช้ได้
2.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลดำเนินการและการ คาดการณ์ผลการดำเนินการ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.8 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>					
3.1 กรมพัฒนาที่ดินมีสารสนเทศผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจำแนก ผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผลผลิตการบริการ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างความสัมพันธ์และการ	1	1	1	1	ใช้ได้



ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
สนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.4 กรมพัฒนาที่ดิน สร้างการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.6 กรมพัฒนาที่ดินสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน และ ความพึงพอใจ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
3.7 กรมพัฒนาที่ดินมีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>					
4.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการวัดผลการดำเนินการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความรู้	1	1	1	1	ใช้ได้

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>5. ด้านบุคลากร</b>					
5.1 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการประเมินขีด ความสามารถและอัตรากำลังในแต่ละระดับ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรใหม่	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหาร บุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการเตรียมบุคลากรให้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีด ความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความ ต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่าน มา	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการสร้างบรรยากาศการทำงานของ บุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและ สวัสดิการ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการประเมินความผูกพันของ บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
5.7 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการนำผลการประเมิน ความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ สำคัญของส่วนราชการ เพื่อระบุโอกาสในการ ปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ ของส่วนราชการ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.8 กรมพัฒนาที่ดินมีวิธีการสร้างวัฒนธรรม องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>6. ด้านการปฏิบัติการ</b>					

ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
6.1 กรมพัฒนาที่ดินมีการออกแบบผลผลิต การบริการ และกระบวนการ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการกระบวนการ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการเครือข่ายอุทยาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการนวัตกรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
6.5 กรมพัฒนาที่ดินมีการควบคุมต้นทุน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.6 กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>7. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ</b>					
7.1 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	1	ใช้ได้
7.3 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
7.4 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	1	1	1	1	ใช้ได้
7.5 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน และการเติบโต	1	1	1	1	ใช้ได้
7.6 กรมพัฒนาที่ดินมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุทยาน	1	1	1	1	ใช้ได้

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ โดยข้อความใดถูกต้อง ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็น วิธีการที่ใช้เพื่อให้กระบวนการขององค์การบรรลุผล	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีส่วนช่วย ตรวจสอบการถ่ายทอดกระบวนการขององค์การสู่การ ปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สร้างการ เรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการภายในขององค์การ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สร้างการ บูรณาการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและช่วย เสริมกระบวนการทั่วทั้งองค์การ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มี ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การและประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
6. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทำให้การ ปฏิบัติงานขององค์การเกิดความล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอน ซับซ้อน	1	1	1	1	ใช้ได้
7. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการ เพิ่มภาระงานและทำให้คนเกี่ยวกันทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ขั้นตอนและกระบวนการ การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ มีหลายขั้นตอนทำความเข้าใจได้ ยาก	1	1	0	0.66	ใช้ได้
9. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทำให้เกิด	1	1	1	1	ใช้ได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความเบื่อหน่ายกับการทำงาน					
10. องค์กรไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1	1	1	1	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ โดยข้อความใดถูกต้อง ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ในกรณีที่ท่านมีส่วนร่วมให้ระดับการมีส่วนร่วม และหากท่านไม่มีส่วนร่วมไม่ต้องระบุระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
1.1 การค้นหาสาเหตุของปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 การพิจารณาปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 การเสนอปัญหาโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน</b>					
2.1 กำหนดเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 กำหนดวิธีการ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 กำหนดระยะเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 กำหนดการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบและประเมินผล	1	1	1	1	ใช้ได้

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>					
3.1 เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 สนับสนุนข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>					
4.1 รายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงองค์การ จากการดำเนินงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>5. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์</b>					
5.1 กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 เกิดการปรับปรุงกระบวนการงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3 เกิดการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แบบสอบถามนี้มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : ท่านมีความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ  
บริหารจัดการภาครัฐในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ โดยข้อความใดถูกต้อง ใส่เครื่องหมาย ✓ ใน  
ช่องว่าง

ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>1. ผู้ที่ท่านต้องการให้เป็นผู้ส่งเสริม</b>					
1.1 ผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้

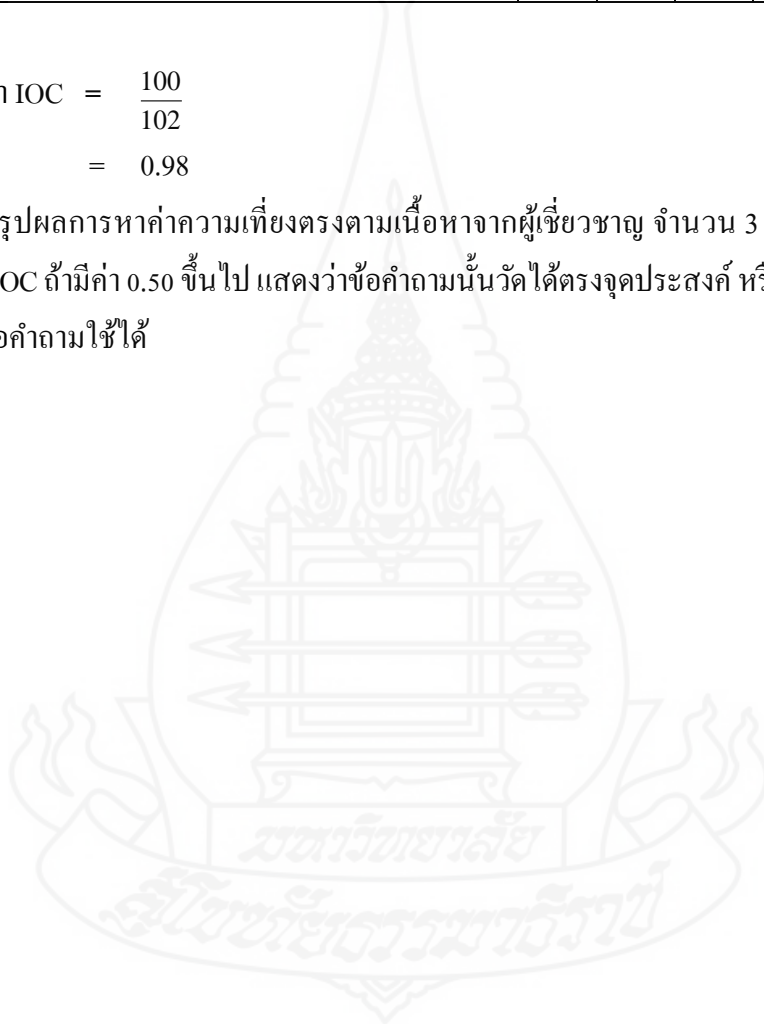
ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1.4 เพื่อนร่วมงานส่งเสริม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. เนื้อหาในการส่งเสริม					
2.1 ความหมายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 เกณฑ์การประเมินตามขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร.	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.6 การจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ช่องทางในการส่งเสริม					
3.1 สื่อกลุ่ม					
1) ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบเผชิญหน้า	1	1	1	1	ใช้ได้
2) ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ (web/vdo conference / Zoom / Ms. Teams )	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 สื่อมวลชน					
1) องค์กรความรู้ผ่าน Facebook	1	1	1	1	ใช้ได้
2) องค์กรความรู้ผ่าน Line	1	1	1	1	ใช้ได้
3) องค์กรความรู้ผ่าน E-mail	1	1	1	1	ใช้ได้
4) องค์กรความรู้ผ่าน Web หน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5) องค์กรความรู้รูปแบบคลิปVDO	1	1	1	1	ใช้ได้
4. เจ้าหน้าที่รับการส่งเสริม					



ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
4.1 ทุกคนในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง (คณะกรรมการ/ คณะทำงาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย)	1	1	1	1	ใช้ได้

$$\begin{aligned} \text{ค่า IOC} &= \frac{100}{102} \\ &= 0.98 \end{aligned}$$

สรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้





ภาคผนวก ค

คำสัมภาษณ์เพื่อความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

## ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

N = 30

หัวข้อ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอนย่อที่ 2.2 ข้อดีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	0.972
ตอนย่อที่ 2.2 ข้อเสียเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	0.952
ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	0.952
ตอนที่ 4 ความต้องการในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	0.862



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพวงพิศ พันธุ์สำโรง
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤษภาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2544
สถานที่ทำงาน	กรมพัฒนาที่ดิน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

