



การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ  
ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

The Civil Service System Competency and Enhancement Evaluation  
in The Department of Industrial Works

โดย

นางสาวนภนง ขวัญยืน

ปีการศึกษา 2541

**หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**

**ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร**

**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM  
DEPARTMENT OF AGRI-BUSINESS ADMINISTRATION**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY**

การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ  
ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

The Civil Service System Competency Enhancement Evaluation  
in the Department of Industrial Works

โดย

นางสาวนภนง ขวัญยืน  
รหัสประจำตัว 39066675

เสนอ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)  
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541



ใบรับรองการศึกษาอิสระ (Independent Study)  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง

การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ  
ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม  
The Civil Service System Competency Enhancement Evaluation  
in the Department of Industrial Works

โดย

นางสาวนภนง ขวัญยืน  
รหัสประจำตัว 39066675

รายงานฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ

หลักสูตร บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)  
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541

ลายเซ็นอาจารย์ที่ปรึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์.ดร.ศินีย์ สังข์รัมย์)

ลายเซ็นหัวหน้าภาควิชา

.....  
(อาจารย์เสาวคนธ์ เลิศกาญจนะ)

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงาน-  
อุตสาหกรรม  
นักศึกษา : นางสาวนภาง ขวัญยืน  
ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ศินีย์ สังข์ศรีศรี

จากสภาวะการณ์ที่เศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศทวีความรุนแรงขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างรุนแรง เพราะการส่งออกและการลงทุนจะต้องเผชิญกับกับภาวะการแข่งขันในตลาดโลกที่มีการกีดกันทางเศรษฐกิจ และกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ระบบงานและโครงสร้างองค์กรยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถในการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศให้มีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบต่อข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมภายหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ศึกษาผลกระทบต่อการทำงานของกรม และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการโดยจำแนกตาม อายุ ระดับตำแหน่ง และประเภทการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงาน และนักวิทยาศาสตร์ ระดับ 3 – 8 ในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน รวมทั้งสิ้น 151 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติบางตัวที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการมีผลทำให้ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้ รับความก้าวหน้า ความพึงพอใจ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดีขึ้นกว่าเดิม และทำให้ การปฏิบัติงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรมทำได้รวดเร็วขึ้น จากการศึกษาและเปรียบเทียบความ คิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการควรมีการ ประชาสัมพันธ์ให้รับทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ มีการจัดฝึกอบรมความรู้ ทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในโครงสร้างและระบบวิธีทำงานแนวใหม่

## ABSTRACT

**Title** : The Civil Service System Competency and Enhancement Evaluation in  
The Department of Industrial Works

**Student** : Miss Nopanong Kwanyuen

**Level of Study** : Master Degree

**Major** : Business Administration

**Advisor** : Assoc. Prof., Dr. Sinee Sankrusme

With Increasing international trade competition, because of changes in the world economies, significant impact on Thailand has occurred. Export investment have been confronted in the world market competition by economic barriers. Our Department of Industrial Works (DIW) is the department which support private sectors to complete in the world market effectively. Civil Service System Competency and Enhancement are established to improve DIW competency for supporting domestic industrial business to compete in the world market effectively. The objectives of this research are to study the impact on the staff of the DIW after the undertaking of civil service system competency enhancement the impact on the performance, and the relationship among age, classification,, and working experience, with the opinion on the impact of civil service system competency enhancement are also considered. The sample sizes are the inspection engineers and scientists, level 3 - 8, in Inspection and Control Bureau 1 - 4, Toxic Control Bureau, and Industrial Environmental Technology Bureau, totalling persons 151 persons. The research methodology used a Purposive Sampling Technique. The collection of data has been analyzed under a similar statistic method, e.g. percentage, average, and the F-test. The findings represent the sample size's opinions on the civil service system competency and enhancement, showing the increases in the career advancement, satisfaction, and morale in the working conditions. The majority of opinions make the working process fast or and the sample sizes are under different age and working experience, which shows the impact on civil service system competency

and enhancement. They have the same significant statistics at 0.01, except the sample size that has different position level shows insignificantly statistic.

The recommendations from this research are as follows : there should be public relations published about civil service system competency and enhancement in overall organizations. It is necessary to prepare staff and training about performance, knowledge and skill, and appropriate performance in the new practices and new organizations.

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ศิณีัย สังข์ศรี (อาจารย์ที่ปรึกษา) ที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมทุกท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณสุวัฒน์ เอื้อเพื่อ คุณจารุพร ณ ป้อมเพ็ชร และคุณพัชรี อยู่ประเสริฐ ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับกำลังใจ ความห่วงใย และความช่วยเหลืออย่างดี มาโดยตลอด จากแม่ เพื่อน ๆ รวมถึงบุคคลอื่น ๆ หลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

นางง ขวัญยืน

พฤศจิกายน 2541

## สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	(1)
	สารบัญ	(2)
	สารบัญตาราง	(4)
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	ขอบเขตของการศึกษา	4
	นิยามศัพท์	4
	การตรวจเอกสาร	5
	วิธีการศึกษา	6
	สมมุติฐานของการศึกษา	10
บทที่ 2	แนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	11
	แนวความคิดในการปฏิรูปราชการ	11
	กระแสกดดันที่ทำให้ต้องมีการปรับภาคราชการ	14
	แนวความคิดในการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	15
	โครงสร้างองค์การของกรมโรงงานอุตสาหกรรม	19
	แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	21
	แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	22
บทที่ 3	ผลการศึกษา	25
บทที่ 4	สรุปและข้อเสนอแนะ	42
	สรุป	43
	อภิปรายผล	45
	ข้อเสนอแนะ	46

หน้า

บรรณานุกรม

48

ภาคผนวก

51

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนข้าราชการและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	8
2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	27
3 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง	27
4 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	28
5 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	29
6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	30
7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ	31
8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	32
9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	32
10 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ	35

ตารางที่	หน้า
11	36
12	39
13	40
14	40
15	41

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม หรือการแข่งขันทางการค้าที่ทวีขึ้นอย่างรุนแรง ประกอบกับอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกาภิวัตน์ ที่มีความซับซ้อนของข่าวสาร ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและระบบราชการ เกิดกระแสกดดันขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในระบบราชการ สำหรับกระแสกดดันภายนอกได้แก่ การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความต้องการของประชาชนหรือลูกค้าในคุณภาพของบริการภาครัฐ ส่วนกระแสกดดันภายในระบบราชการ ได้แก่ บทบาทภาครัฐ ความไม่คล่องตัวในการบริหารสั่งการ กฎระเบียบที่มีมากเกินไปและไม่ยืดหยุ่น ขนาดของส่วนราชการและการใช้กำลังคนภาครัฐ ทำให้ระบบราชการไทยต้องมีการปรับตัว (โกคิน, 2539) ระบบราชการไทยยุคใหม่ต้องพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือภาคเอกชนในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจการค้ากับต่างประเทศ รวมทั้งต้องเป็นผู้ให้บริการที่ดีต่อประชาชน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.พ.) เกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง ได้มีการสัมมนาระหว่าง อ.ก.พ.ฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 11 – 12 มีนาคม 2538 เพื่อวางยุทธศาสตร์เป้าหมายในการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการภาครัฐให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันของประเทศไทยในระบบเศรษฐกิจโลก โดยเสนอแนะให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นส่วนราชการที่บทบาทภารกิจมีผลกระทบโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยเลือกกรมต้นแบบ 2 กรม คือ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และนำรูปแบบวิธีการดังกล่าวขยายผลไปยังส่วนราชการอื่น ซึ่งกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นกรมที่สามที่ได้จัดทำกรปรับปรุงระบบราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในส่วนของการบริหารโครงการ คณะอนุกรรมการวิสามัญ (อ.ก.พ.) เกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกระทรวงอุตสาหกรรม (Steering Committee) ประธานคณะอนุกรรมการวิสามัญ

(อ.ก.พ.) เกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง และเลขาธิการ ก.พ. เป็นที่ปรึกษา ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประธาน ส่วนกรรมการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการในกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540)

กรมโรงงานอุตสาหกรรมก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2485 เป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่เป็นลำดับตามการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ปัจจุบันตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2537 ได้กำหนดหน้าที่ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมให้ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม กำกับดูแลการประกอบกิจการโรงงาน ในการพิจารณาอนุญาตการจัดตั้งโรงงาน ตรวจสอบการทั่วไป เพื่อให้ผู้ประกอบการโรงงานปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน เงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาตนโยบายรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี ควบคุมตรวจสอบด้านความปลอดภัยโรงงาน ติดตามตรวจสอบการดำเนินการของโรงงานเพื่อป้องกันมลพิษ กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การจดทะเบียนเครื่องจักร การประเมินราคาเครื่องจักรเพื่อนำไปใช้เป็นทรัพย์สินค้ำประกันในการขอกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์เพื่อนำมาลงทุนในการขยายกิจการ อีกทั้งยังมีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการใช้สารระเหย โดยมีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล การใช้และการมีวัตถุอันตรายและสารระเหยไว้ในครอบครอง และจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเคมีภัณฑ์เพื่อป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการใช้เคมีภัณฑ์ต่าง ๆ เหล่านั้น (คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ, 2539)

กรมโรงงานอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม แต่ระบบการบริหารงานไม่มีความยืดหยุ่นและขาดความคล่องตัว ยังยึดติดกับกฎระเบียบ มีการรวมศูนย์อำนาจ ขั้นตอนการทำงานที่ยาวทำให้การทำงานล่าช้า มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสมทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ดังนั้นกรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงระบบด้านการจัดการและโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีขีดความสามารถในการสนับสนุน ส่งเสริมการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาตามโครงการดังกล่าว ได้กำหนดกรอบความคิดเพื่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ (Integrated Efficiency Enhancing Framework) ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540) เพื่อปรับปรุงบทบาท ทิศทาง ภารกิจ โครงสร้างองค์การ ระบบงานและ

วิธีทำงาน กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ระบบบริหารการเงิน การคลัง การงบประมาณ และการพัสดุ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบการวางแผนและติดตามงาน และศึกษาปรับปรุงระบบการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

การพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการศึกษารูปได้ดังนี้คือ ปรับระบบการทำงานด้านควบคุม กำกับดูแล การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมในลักษณะรวมเป็นหนึ่งเดียว (Horizontal Work Compression) เพื่อลดเวลาและต้นทุนการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปให้มี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างข่ายงาน โดยสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กร ส่วนท้องถิ่น ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังมลพิษ และอุบัติภัยจากภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้ใช้บริการ และเชื่อมโยงระบบเครือข่ายข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดหลักการผู้ก่อ มลพิษเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย (Polluters Pay Principle) สนับสนุนภาคเอกชน (Third Party) เป็นผู้ประเมินความเสี่ยงภัยจากโรงงานอุตสาหกรรม และฝึกอบรมบุคลากรด้านรักษาสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลกระทบต่อข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมภายหลังจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของกรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบผลกระทบต่อข้าราชการระดับ 3 – 8 ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและระบบงานในหน่วยราชการอื่น

3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของกรมโรงงานอุตสาหกรรมในการบริหารงานบุคคล

### ขอบเขตของการศึกษา

1. เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงานและนักวิทยาศาสตร์ ระดับ 3 – 5 ระดับ 6 – 7 และระดับ 8 ในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 – 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน
2. เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมในเรื่อง ต่างๆ ดังนี้
  - 2.1 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - 2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### นิยามศัพท์

การพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ หมายถึง การปรับระบบบริหารทั้งระบบ ได้แก่ การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ปรับปรุงระบบงานและวิธีทำงาน กฎ ระเบียบ ระบบบริหารการเงิน การคลัง การงบประมาณ และการพัสดุ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการวางแผน ติดตาม ประเมินผล ซึ่งมีผลทำให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และใช้ต้นทุนต่ำ

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงานและนักวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ ระดับ 3 ถึงระดับ 8 ที่ปฏิบัติราชการในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภายหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในเรื่อง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีขั้นตอนการทำงานที่สั้นลง สามารถลดเวลาในการทำงานลงได้

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อสถานภาพการทำงาน ได้แก่ มีความภูมิใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีความรู้สึกพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีความรู้สึกไม่อยากเปลี่ยนงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก ท่าที พฤติกรรม ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ หน่วยงาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

### การตรวจเอกสาร

ไพโรจน์ (2534) ได้รวบรวมแนวความคิดและการวิเคราะห์วิจัยในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ผ่านมาว่า อาจแยกแนวทางในการวัดประสิทธิผลออกได้เป็นลักษณะกว้าง ๆ ได้ 3 แนวทางด้วยกัน คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย ในยุคต้น ๆ ได้มีการตีความประสิทธิผลขององค์การไว้อย่างกว้าง ๆ ว่าหมายถึง ความสามารถขององค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย โดยใช้แบบจำลองของเป้าหมาย (Goal Model) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ เช่น

รูปแบบของ James Price ซึ่งได้รวบรวมข้อเสนอต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยประสิทธิผลขององค์การว่าจะอยู่บนคุณภาพของปัจจัยต่อไปนี้

- (1) ความสามารถในการผลิต
- (2) ขวัญกำลังใจ
- (3) การปฏิบัติตามแบบอย่าง
- (4) การปรับตัว
- (5) ความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบทรัพยากร นักวิชาการต่าง ๆ ได้เห็นข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายและเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผล ดังนั้น นักวิชาการจึงได้ใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากร ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทน แบบจำลองของระบบทรัพยากรดังกล่าวตั้งอยู่บนแนวความคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและแข่งขันกัน ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึงความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า องค์การจะมีประสิทธิผลที่สุดก็ต่อเมื่อองค์การสามารถแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรอง และใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด ในการได้มาซึ่งทรัพยากร

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลักหลายเกณฑ์ แนวทางนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการ แนวคิดนี้ได้ถูกเสนอในลักษณะของการสร้างแบบจำลอง ซึ่งสรุปจากการรวบรวมการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาว่าเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้

- 3.1 ความสามารถในการผลิต
- 3.2 ประสิทธิภาพ
- 3.3 ความพึงพอใจ
- 3.4 การปรับตัว
- 3.5 การพัฒนา
- 3.6 การอยู่รอดขององค์การ

## วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรม” นี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานวิจัย คือ แหล่งที่มาข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

## แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการและสถิติต่าง ๆ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม เฉพาะตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงานและนักวิทยาศาสตร์ ระดับ 3 – 8 ในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งและหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบและมีการเปลี่ยนแปลงมาก จึงศึกษาเฉพาะ 6 สำนักฯ ดังกล่าว โดยมีประชากรทั้งสิ้น 302 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ระดับ 3 – 8 จำนวน 151 คน จากสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ตารางที่ 1)

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมภายหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1	52	26
สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2	52	26
สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3	52	26
สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4	52	26
สำนักควบคุมวัตถุอันตราย	34	17
สำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน	60	30
รวม	302	151

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาของคำถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมภายหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตอนท้ายของแบบสอบถามได้ให้ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นได้ใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ และการให้คะแนนขึ้นอยู่กับคำตอบที่มีลักษณะเชิงบวก โดยให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ (Pre – test) กับข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม และนำแบบสอบถามมาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Coefficient of Alpha) ได้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8984 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามี ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เพราะเครื่องมือที่มี Reliability ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญธรรม, 2531: 17)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 สำนักควบคุมและตรวจ โรงงาน 4 สำนักควบคุมวัตถุอันตราย และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน ด้วยตนเองที่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC (Statistical Package for Social Science) ในการประมวลผลและหาค่าทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำมาคำนวณ หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (Standard Deviation) ผู้วิจัยแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนสูงสุด และต่ำสุดของคำตอบเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งกำหนดคะแนนเฉลี่ยของความเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -- 2.60 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ไม่ดีมาก

3. การทดสอบสมมติฐานใช้ F – test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

### สมมุติฐานของการศึกษา

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มี อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในเรื่อง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### แนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวความคิดที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบราชการ การบริหารราชการแนวใหม่และการจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ดังนี้

#### แนวความคิดในการปฏิรูประชาการ

การปฏิรูประชาการ คือ การเปลี่ยนรูปแบบของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหารและวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม (ทิพาวดี, 2541)

#### วัตถุประสงค์ในการปฏิรูประชาการ

1. เพื่อให้ราชการเป็นกลไกและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาล ในการนำนโยบายของรัฐบาลไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และผลักดันให้เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของประเทศในการแข่งขันระดับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบัน ทำให้จำนวนผู้ผลิต ผู้บริโภค ชนิดของสินค้ามากขึ้นในขณะที่วงจรชีวิตของสินค้าสั้นลง มีสินค้าใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดตลอดเวลา ดังนั้นราชการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการแข่งขันของภาคเอกชน ซึ่งได้แก่ การมีระบบข้อมูลเศรษฐกิจมหภาคที่สมบูรณ์ทันสมัย มีกฎหมายที่ทันสมัยเข้าใจง่าย และมีความสามารถในการคุ้มครองในเวทีเศรษฐกิจโลกเพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการและนักลงทุนชาวไทย
3. เพื่อสร้างความโปร่งใส ความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติราชการและขจัดความทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดไปจากระบบราชการ
4. เพื่อให้ราชการประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีขีดความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่บริสุทธิ์และเปิดกว้างต่อความต้องการของประชาชน
5. เพื่อสร้างวัฒนธรรมและคุณค่าใหม่ในวงราชการ ได้แก่ ความตรงไปตรงมา ความโปร่งใส การทำงานเป็นทีม การทำงานเพื่อประชาชน การเสียสละเพื่อส่วนรวม การพึ่งตนเอง และมีความพอดีในการดำรงชีวิต

## การดำเนินงานในการปฏิรูประชาการ

ในการปฏิรูประชาการนั้นจะต้องครอบคลุมในทุก ๆ เรื่องของระบบราชการทั้งหมด ได้แก่

### 1. การปรับปรุงบทบาทภารกิจของภาครัฐ

1.1 ทบทวนบทบาทภารกิจของภาครัฐและเน้นให้ภาครัฐทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็น และทำได้ดีเท่านั้น โดยมีการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชนและองค์กรเอกชน ต่างๆ

1.2 ปรับปรุงโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และข้าราชการประจำ โดยสนับสนุนให้บทบาทหลักของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอยู่ที่การ กำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในระดับประเทศ ในขณะที่บทบาทหลักของข้าราชการประจำอยู่ที่การ บริหารและจัดการเพื่อให้นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายการเมืองบรรลุผล โดยมุ่งผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ และสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคม

### 2. การปรับปรุงระบบบริหาร

2.1 การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performance Based Management System) ขึ้นในราชการเพื่อ

- (1) ปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของส่วนราชการ
- (2) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาราชการ
- (3) สร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability Mechanism)
- (4) สนับสนุนให้ระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (5) เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในราชการ

### 2.2 การปรับปรุงระบบงบประมาณเพื่อเน้นผลลัพธ์ เพื่อ

(1) ให้เกิดความสอดคล้องระหว่างงบประมาณที่กำหนดขึ้นกับการใช้จ่ายจริง  
(2) สร้างหลักประกันว่าการดำเนินการของส่วนราชการเป็นไปในทิศทางที่แก้ ปัญหา และพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

- (3) สามารถคำนวณต้นทุนที่แท้จริงของโครงการของราชการ
- (4) สร้างความคล่องตัวให้แก่หน่วยงานที่ปฏิบัติในการบริหารงบประมาณ
- (5) สร้างจิตสำนึกให้แก่ส่วนราชการในการใช้เงินของประชาชนให้คุ้มค่า

2.3 การปรับปรุงระบบงานบุคคลภาครัฐ มีระบบสรรหาและเลือกสรรที่รวดเร็ว และยุติธรรม มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนเท่าเทียมกับภาคตลาด และมีระบบที่จะรักษาบุคคลไว้ในราชการ แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถผลักดันคนชั่วออกจากราชการได้

2.4 การปรับปรุงงานพัสดุ ให้ง่ายคล่องตัวเน้นคุณภาพของสินค้า ความรวดเร็วในการจัดหา และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

2.5 การปรับปรุงระบบงานสารบรรณให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบข้อมูลและเอกสารที่ทันสมัย ลื่น กระชับ

2.6 การปรับปรุงงานกฎหมาย ให้เข้าใจง่าย ไม่ซ้ำซ้อน มีลักษณะมองการณ์ไกล และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของราชการตามแนวทางใหม่

### 3. การปรับปรุงโครงสร้าง

3.1 แยกงานปฏิบัติออกจากงานด้านนโยบาย เป็นการสร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability Mechanisms) ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันไม่ให้เกิดประโยชน์ขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการให้บริการแก่ประชาชน

3.2 การกำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการจัดสรรงาน คน อำนาจ และหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับหรือสถานภาพของส่วนราชการ และการสร้างระบบ Checks and Balances ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

3.3 การกำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานปกติและหน่วยงานพิเศษ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ระบบรายงานผล และกลไกความรับผิดชอบ (Accountability Mechanisms)

3.4 สร้างรูปแบบองค์กรให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน มีขนาดเล็ก กะทัดรัด และง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

### 4. การปรับปรุงกลไกและกฎเกณฑ์

4.1 มีกฎเกณฑ์ที่ไม่ยุ่งเหยิง ลงรายละเอียด

4.2 มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับระบบการบริหาร และระบบงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4.3 มีระบบที่เอื้อให้ผู้บริหารมีอิสระในการบริหาร และรับผิดชอบในผลงานของตนและองค์กรโดยตรง

4.4 มีระบบการรายงานผลที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

### 5. การปรับปรุงระบบข้าราชการ

5.1 พัฒนาข้าราชการให้เป็นมืออาชีพและคุณธรรมสูง

5.2 พัฒนานักบริหารระดับสูง เพื่อสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูงพร้อมที่จะนำภาคราชการมุ่งไปสู่การแข่งขันในเวทีโลก โดยมีสมรรถนะสูงและเน้นผลลัพธ์ในการทำงาน

5.3 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เสมอภาคกับอาชีพอื่นในสังคมและต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการมีระบบบริหารที่มีความคล่องตัว มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล

5.4 มีข้าราชการในจำนวนที่เหมาะสม มีระบบถ่ายโอนกำลังคนจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและ/หรือภาคเอกชน

## 6. การปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

6.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามารถและผลงาน ไม่เน้นชั้นยศหรืออาวุโสโดยปราศจากความสามารถ

6.2 สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสุจริต โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มุ่งมั่นสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม

6.3 สร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดอยู่กับระบบการทำงานที่ตายตัว (Routine) แต่คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

6.4 สร้างวัฒนธรรมการดำรงชีพที่คำนึงถึงความพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อหรือเป็นเจ้าขุนมูลนาย

## 7. การปรับปรุงระบบเทคโนโลยี

นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานอย่างเหมาะสมและทันสมัย ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลระหว่างส่วนราชการให้ใช้ร่วมกันได้ง่าย

## กระแสดัดดันที่ทำให้ต้องมีการปรับภาคราชการ

การกำหนดแนวทางในการปรับระบบการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยนั้น หากศึกษาถึงเหตุผลและที่มาพบว่าเกิดจากกระแสดัดดัน (Driving Forces) 4 ประการ คือ (สีมา, 2539)

1. ค่าใช้จ่ายการบริหารงานภาครัฐที่สูงขึ้น ทั้งในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการบริหารแรงกดดันเรื่องนี้จึงนำไปสู่การกำหนดนโยบายลดขนาด (Down Sizing) หน่วยงานและกำลังคนภาครัฐลง โดยมุ่งให้เป็นระบบราชการที่จิ๋วแต่แจ๋ว (Small or Lean Government) กลยุทธ์หรือมาตรการที่สำคัญในการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ ได้แก่ การผ่อนคลายงานให้เอกชนรับไปดำเนินการ

(Privatization) การตั้งหรือชะลอการเพิ่มหน่วยงานหรือข้าราชการ การแปรสภาพหน่วยงานของรัฐให้เป็นหน่วยงานอิสระที่มีได้ใช้งบประมาณแผ่นดินในการบริหารกิจการ (Executive Agency)

2. การปรับระบบราชการเพื่อให้เข้าสู่มาตรฐานสากล เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดมาตรฐานสากลในการบริหารราชการ โดยเฉพาะในกิจการที่ต้องเกี่ยวข้องกับประสานงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารโทรคมนาคม ทำให้เกิดการรับรู้ถึงกลยุทธ์วิธีการบริหารราชการในประเทศต่าง ๆ จึงเกิดกระแสอันเป็นแนวโน้มให้มีการปรับระบบราชการเข้าสู่มาตรฐานสากล

3. ความเข้มแข็งของภาคเอกชนที่จะรับภารกิจของรัฐไปดำเนินการ ประเทศที่ใช้ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีโดยส่วนใหญ่จะมีภาคเอกชนที่เข้มแข็ง และมีความพร้อมที่จะรับภารกิจของรัฐไปดำเนินการ บทบาทของรัฐจึงเปลี่ยนจากผู้ดำเนินการเอง ไปเป็นผู้กำกับดูแล รักษามาตรฐาน รักษาความเป็นธรรม ประสานนโยบายและการปฏิบัติ

4. ความมุ่งหวังของประชาชนต่อประสิทธิภาพของระบบราชการ กระแสกดดันข้อนี้มาจากคุณค่าของความเป็นประชาธิปไตย ประชาชนผู้รับบริการมุ่งหวังจะให้มีระบบราชการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขณะ การให้บริการของรัฐจะต้องรวดเร็วตรงไปตรงมา เป็นธรรมและเสมอภาค การปรับระบบบริหารราชการตามกระแสกดดันข้อนี้จึงเน้นหนักที่ระบบหรือกระบวนการทำงาน

### แนวความคิดในการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

สำนักงาน ก.พ. พยายามส่งเสริม สนับสนุนส่วนราชการให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยจัดโครงสร้างส่วนราชการให้กะทัดรัด ยืดหยุ่น และคล่องตัว มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น กระชับ (Flat Organization) มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (Decentralization) ลดอัตรากำลังให้เหลือเท่าที่จำเป็น (Lean Staff) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านการบริหารราชการและการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและ การทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและการให้บริการประชาชน มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาแทนที่กำลังคนในงานบางประเภท และที่สำคัญต้องมีการพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง (คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ, 2539)

จากหลักการดังกล่าว ก.พ. ได้นำมากำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

1. ทบทวนบทบาท ภารกิจและทิศทางการดำเนินงาน โดยทำการวิเคราะห์ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน (Business Analysis) ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การหรือไม่ ภารกิจที่ไม่สำคัญ หรือภารกิจที่หมดความจำเป็นก็ยกเลิกไป และจะทำการประเมินสถานภาพขององค์การ โดยเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ จากนั้นจะกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต และจะกำหนดภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) แผนกลยุทธ์ (Strategy) เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับแนวทางที่จะก้าวไปในอนาคต

2. ปรับปรุงระบบงานและวิธี เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น วิธีการทำงานต้องยึดเป้าหมายมากกว่ากระบวนการ นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน และกระจายอำนาจมาสู่ระดับปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่รวดเร็ว

3. ปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม ทันสมัย ในการศึกษารูปแบบขององค์การ ใช้แนวคิดของ เฮนรี มินซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg) การออกแบบองค์การนั้นสิ่งที่จะต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ องค์ประกอบหลักในการออกแบบองค์การมี 5 ส่วน ดังนี้

3.1 ฝ่ายปฏิบัติการ (Operating Core) รับผิดชอบปฏิบัติงานหลักที่ส่งผลบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยตรง

3.2 ฝ่ายบริหารระดับสูง (Strategic Apex) หมายถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อความเป็นไปขององค์การโดยส่วนรวม ทำหน้าที่ดูแลส่วนกลางให้การทำงานขององค์การเป็นไปโดยต่อเนื่อง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บริหารเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม และยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้วย

3.3 ฝ่ายบริหารระดับกลาง (Middle Line) ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหลักขององค์การ นักบริหารระดับกลางนี้มีจำนวนมาก เนื่องจากเป็นองค์การขนาดใหญ่ ลักษณะการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จึงต้องมีตัวเชื่อมหลักมีช่วงการควบคุม ผู้บริหารระดับกลางทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของส่วนปฏิบัติงานหลักให้ทำงานไปตามนโยบายขององค์การ

3.4 ฝ่ายเสนาธิการ (Technostructure) มีหน้าที่วิเคราะห์กำหนดมาตรฐานงาน ออกแบบวางแผนเปลี่ยนแปลงระบบงาน คั้นหาระเบียบวิธีการทำงานให้แก่ฝ่ายปฏิบัติในองค์การ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สร้างมาตรฐานการผลิต หรือปัจจัยนำออกขององค์การ สร้างมาตรฐานความรู้ความสามารถของคนทำงาน

3.5 ฝ่ายสนับสนุน (Support Staff) มีหน้าที่หลักในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายปฏิบัติการ รวมทั้งเป็นฝ่ายสนับสนุนองค์การในด้านต่าง ๆ

จากองค์ประกอบหลักขององค์การที่เป็นส่วนประกอบพื้นฐานดังกล่าว Mintzberg นำมาให้เป็นแนวทางในการออกแบบองค์การ (Organization Design) เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

- องค์การแบบเรียบง่าย (Simple Structure) เป็นองค์การที่มีลักษณะโครงสร้างอย่างง่าย มีผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ควบคุมอำนาจทั้งหมดในองค์การ โครงสร้างขององค์การไม่ค่อยซับซ้อน มีกฎ ระเบียบไม่มากนัก การตัดสินใจในองค์การจะรวมอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ลำดับชั้นของการบังคับบัญชาจะน้อยมากเท่าที่จะทำได้ เพื่อช่วยให้ฝ่ายบริหารควบคุมได้สะดวก ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องรายงานต่อผู้บริหารโดยตรง จึงทำให้ช่วงการควบคุมของผู้บริหารกว้าง และการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่าองค์การแบบนี้ประกอบด้วยพนักงานจำนวนไม่มาก และแบ่งหน้าที่งานชัดเจน จะไม่มีฝ่ายเสนาธิการและฝ่ายสนับสนุน

- องค์การสาธารณะแบบเครื่องจักร (The Machine Bureaucracy) เป็นลักษณะองค์การที่มีขนาดใหญ่ ทำงานซ้ำซาก จำเจ จะเห็นได้ว่าฝ่ายเสนาธิการ หรือนักวิเคราะห์งานเป็นผู้กุมอำนาจในองค์การ มีการวางระเบียบวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียด ชัดเจน เพื่อจะได้ประสานงานและควบคุมงานได้อย่างสะดวก ลักษณะองค์การประเภทนี้มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ทั้งนี้ได้แบ่งหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ (Line) และฝ่ายช่วยเหลือ (Support) ออกจากกันโดยเด็ดขาด ฝ่ายสนับสนุน (Staff) ได้แก่นักวิเคราะห์งาน เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานที่ดี และมีผู้บริหารระดับกลาง (Middle Line) คอยประสานทั้งหมดเข้าด้วยกัน

- องค์การสาธารณะแบบวิชาชีพ (The Professional Bureaucracy) องค์การแบบวิชาชีพมีลักษณะเป็นแบบราชการ จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่องค์การต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อลดการทำงานแบบเก่าที่ขาดความยืดหยุ่นและมีกฎเกณฑ์มากเกินไป ฝ่ายปฏิบัติการควรมีความรู้ทางด้านงานของตนมากขึ้น มีทักษะ ความชำนาญมากกว่าแบบ Simple Structure ซึ่งลักษณะงานนั้นต้องการความอิสระในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาชีพของตนเองให้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจให้มาก กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การสร้างขึ้นนั้นแทนที่องค์การจะสร้างขึ้นมากับคน แต่กลายเป็นสร้างขึ้นมากับคนเพื่อควบคุมองค์การเอง (Internal Rules) ดังนั้นฝ่ายปฏิบัติจึงเป็นฝ่ายที่สำคัญมาก สามารถปฏิบัติงานในสายงานของตนได้อย่างค่อนข้างอิสระ ในฐานะผู้ที่มิประสบกรรมในสายงานของตนเอง ในขณะที่ฝ่ายเสนาธิการเล็กมาก เนื่องจากการสร้างมาตรฐานของงานไม่ต้องมีฝ่ายเสนาธิการมาบอก

เพราะได้มีการเรียนรู้แล้วจากการศึกษา ในองค์การรูปแบบนี้ฝ่ายเสนาธิการและผู้บริหารระดับกลางไม่ได้รับการพัฒนาเท่าใดนัก และฝ่ายบริหารจะไม่เข้าไปยุ่งกับสายงานหลัก

- องค์การแบบสาขา (The Divisionalized Form) หมายถึงองค์การที่มีการแบ่งแยกโครงสร้างในระดับกลางออกเป็นองค์การย่อยหลายองค์การ ซึ่งผูกโยงไว้อย่างหลวม ๆ กับสำนักงานใหญ่ และในแต่ละหน่วยงานย่อย ๆ มีการจัดโครงสร้างเช่นเดียวกับ Machine Bureaucracy คือมีการรวมอำนาจการตัดสินใจที่หัวหน้าหน่วยงาน มีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การทำงานมีอิสระ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง กับผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายบัญชาการในสำนักงานใหญ่มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานขององค์การ โครงสร้างนี้ปล่อยให้อำนาจการควบคุมสั่งการของ Machine Bureaucracy ย่อย ๆ ที่แบ่งออกไปเป็นหน่วยงานอิสระ หรือหน่วยงานสาขา มีอำนาจในการตัดสินใจตามที่เห็นสมควร ในกรอบแนวทางกว้าง ๆ ที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์การได้กำหนดให้ ผู้บริหารสูงสุดมีอำนาจในการตรวจสอบการทำงานภายนอกเท่านั้น และคอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าหน่วยงานย่อย ๆ

- องค์การแบบโครงการ (Adhocracy) เป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์ที่จะคิดค้นความรู้ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ โดยการระดมทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้เฉพาะด้านหลาย ๆ ด้านมาร่วมกันทำงาน องค์การรูปแบบนี้จะมีกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยาก ลำดับชั้นการบังคับบัญชาไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่จะมีการแจ่มแจ้งหน้าที่ตามแนวนอน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เสมอ การรวมตัวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้มักเป็นกลุ่มทำงาน (Team Work) การทำงานจะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีอิสระในการทำงานมาก

4. ปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีลักษณะยืดหยุ่น ยกเลิกกฎ ระเบียบที่ล้าสมัย เพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

5. ปรับระบบบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีอิสระสามารถเกลี้ยบบประมาณ เพิ่ม-ลดงบประมาณตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน มีความคล่องตัวในการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ

6. ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องเกี่ยวกับระบบตำแหน่ง ทักษะ หน้าของผู้ดำรงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติ สร้างคุณค่าในการทำงานให้ข้าราชการทุกคนเข้าใจแนวคิดในการทำงานยุคใหม่ โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

7. ปรับปรุงระบบการวางแผนและติดตามงานให้มีการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. ศึกษาปรับปรุงระบบบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน ตลอดจนมีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพการบริการและการทำงาน

### โครงสร้างองค์การของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

โครงสร้างองค์การของกรมโรงงานอุตสาหกรรมก่อนที่จะทำการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการจะมีลักษณะองค์การแบบเครื่องจักร (The Machine Bureaucracy) คือมีลักษณะแบบปิรามิด มีการกำหนดแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวหลายลำดับชั้น (Hierarchy) มีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงมีการแบ่งงานกันทำตามขั้นตอนและกระบวนการ (คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ, 2539)

#### ปัญหาที่เกิดขึ้น

1. ผลของการจัดองค์การในลักษณะนี้ ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานหนัก เนื่องจากการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง การทำงานในภาพรวมจึงค่อนข้างล่าช้าและมีหลายขั้นตอน
2. เงื่อนไขที่ทำให้องค์การแบบเครื่องจักรนี้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ฝ่ายเสนาธิการ (Technostructure) หรือฝ่ายนโยบายและแผนขององค์การ ในขณะที่งานด้านนี้ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมยังมีจุดอ่อน เช่น แผนงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรมยังขาดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ไม่ได้มีการศึกษาแผนในภาพรวมมากเท่าที่ควร ทำให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่อาจใช้ประโยชน์จากรูปแบบและลักษณะขององค์การประเภทนี้ได้เต็มที่
3. การจัดรูปองค์การลักษณะเช่นนี้เน้นหน้าที่ความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialized Function) ซึ่งเหมาะสำหรับงานผลิตสินค้าและบริการที่มีปริมาณคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง (Routine) ในขณะที่งานของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีลักษณะเป็นวิชาการที่ให้บริการหลายประเภท และมีการเปลี่ยนแปลงด้านปริมาณและคุณภาพงานสูง (Dynamic) การจัดรูปแบบองค์การประเภทดังกล่าวจึงไม่เหมาะสมกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม
4. การแบ่งส่วนราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่สอดคล้องกับบทบาทและสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบทบาทของกรมโรงงานอุตสาหกรรมต้องพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน โดยลดบทบาทการเป็นผู้ควบคุม
5. มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุม และตรวจสอบโรงงานอยู่กระจัดกระจายตามกองต่าง ๆ ทำหน้าที่ตรวจสอบตามภาระหน้าที่ของแต่ละกอง เป็นผลให้ต่างคนต่างทำและซ้ำซ้อนกัน

## แนวทางการดำเนินการแก้ไข

1. โครงสร้างองค์การของกรมโรงงานอุตสาหกรรมโดยภาพรวมต้องเปลี่ยนไปในลักษณะที่เรียกว่าองค์การแบ่งส่วนแบบเบ็ดเสร็จ (The Divisionalized Form) โดยกำหนดหน่วยงานย่อยตามประเภทของผู้รับบริการ (Customer Oriented) และให้แต่ละหน่วยสามารถเกื้อหนุนต่อกันภายในกันเองหรือระหว่างกันอย่างคล่องตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริการที่หลากหลายของกรมโรงงานอุตสาหกรรม การจัดองค์การในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารระดับสูงต้องกระจายอำนาจลงไปให้ผู้บริหารระดับกลาง ให้มีสายการบังคับบัญชาที่น้อยที่สุด (Flat Organization) เพื่อให้ผู้บริหารระดับกลางที่รับผิดชอบแต่ละส่วนงานย่อยมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของตนเอง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ผู้บริหารระดับสูงตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งองค์การในลักษณะเช่นนี้จะให้ความสำคัญกับผลของงาน (Output Oriented) มากกว่ากระบวนการวิธีทำงาน (Work Process)

2. องค์การประเภทดังกล่าวนี้จะสำเร็จได้จะต้องมีการสร้างระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดมาตรฐานของผลผลิตรวมทั้งต้องมีการจัดทำแผนงานในแต่ละหน่วยงานย่อย และมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนสำหรับให้นักบริหารระดับสูงใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของหน่วยงานย่อยได้อย่างถูกต้อง

3. กรณีหน่วยงานสนับสนุน (Supporting Staff) เช่น งานเลขานุการ งานคลัง งานพัสดุ อาจจัดรูปในลักษณะองค์การแบบเครื่องจักรเนื่องจากเป็นงานประจำ

4. สำหรับหน่วยงานวิชาชีพหรือวิชาการ เช่น งานด้านการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับโรงงาน งานด้านบริการให้คำแนะนำด้านเทคโนโลยีการจัดการของเสียและความปลอดภัย งานด้านตรวจสอบระบบวิศวกรรมของโรงงาน ฯลฯ ซึ่งอาจจัดในลักษณะองค์การแบบวิชาชีพ (The Professional Bureaucracy) เนื่องจากเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยทักษะ (Skilled) ทางวิชาการสูง การเลื่อนระดับสูงขึ้นของนักวิชาการในองค์การแบบนี้ จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะตัว โครงสร้างองค์การแบบนี้จะมีลักษณะแบนราบ (Flat) นักวิชาการในหน่วยงานจะทำหน้าที่แบบเบ็ดเสร็จ (Multi – Function) คือ ทำหน้าที่ทั้งกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับโรงงาน การตรวจสอบระบบวิศวกรรมของโรงงาน และจากภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ทำให้นักวิชาการในองค์การสามารถเลื่อนระดับสูงในระดับที่ใกล้เคียงหรือเท่ากับหัวหน้าหน่วยงานทุกคน

## แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละคนในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใด ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและคำนิยามของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

Hornbey et al. (1968) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สึกอันแท้จริง ความคิดเห็น คือ ความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างที่อาจเป็นจริงได้

Webster (1973) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่ใจ ความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่ามันน่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้

ประภาเพ็ญ (2520) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกด้านเจตคติอย่างหนึ่ง แต่การลงความคิดเห็นนั้น มักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

พจนานุกรมทางการศึกษา (สมนึก, 2539) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า หมายถึง ความนึกคิด ความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่

### การเกิดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคคล ออลพอร์ท เสนอความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (ศักดิ์, 2531: 4)

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการ ของการตอบแนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของแต่ละคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้จากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และคนอื่น ๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีความคิดเห็นสอดคล้องตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

### การวัดความคิดเห็น

Shaw and Wright กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างของประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ จึงมีวิธีวัดความคิด ดังนี้ (ระเบียบ, 2531)

1. การฉายภาพ (Projective Technique) เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการจากภาพโดยภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสามารถพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามบุคคลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ขยายครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

3. การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลาและเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าผู้ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

## แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

พัชรินทร์ (2529) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งรวบรวมจากข้อเขียนของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การขึ้นอยู่กับตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. ความรู้สึกเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. ความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียง
5. ความรู้สึกได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าในงาน

## 6. ความรู้สึกได้ทำในสิ่งที่ปรารถนาในงาน

ธงชัยและชัยยศ (2532) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า เขาจะได้รับความพอใจชนิดไหนอย่างไร เช่น ด้านความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### องค์ประกอบของความพึงพอใจ

โสภา (2538) ได้รวบรวมแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer) ซึ่งสรุปถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกว่าการมั่นคงปลอดภัยเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงาน และการจัดการเป็นความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์การ องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ที่ทำงานจะจัดอันดับค่าจ้างไว้เป็นอันดับเกือบสูงสุด แต่ให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเฉพาะองค์ประกอบนี้มาก

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้คือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงานผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10.ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

### บทที่ 3

## ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง “การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรม” ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

1. หาคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. หาคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

3. หาคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

4. หาคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน โดยแยกพิจารณา ดังนี้

1. วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สำหรับในการพิจารณาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินค่าโดยกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ไม่ดีมาก

#### 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 อายุ จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 อายุ 25 - 29 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 อายุ 30 - 34 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 อายุ 35 - 39 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 (ตารางที่ 2)

1.2 ระดับตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ระดับ 6 - 7 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และระดับ 8 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	1	0.7
25 - 29 ปี	7	4.9
30 - 34 ปี	18	12.6
35 - 39 ปี	19	13.3
40 ปีขึ้นไป	98	68.5
รวม	143	100.0

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 3 - 5	76	53.1
ระดับ 6 - 7	34	23.8
ระดับ 8	33	23.1
รวม	143	100.0

1.3 ประสบการณ์ทำงาน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ประสบการณ์ทำงาน 5 - 9 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ประสบการณ์ทำงาน 10 - 14 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ประสบการณ์ทำงาน 15 - 19 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ประสบการณ์ทำงาน 20 - 24 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และประสบการณ์ทำงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	10	7.0
5 - 9 ปี	15	10.5
10 - 14 ปี	15	10.5
15 - 19 ปี	46	32.2
20 - 24 ปี	45	31.5
25 ปีขึ้นไป	12	8.4
รวม	143	100.0

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.5 และจะดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 คิดเป็นร้อยละ 53.1 โดยมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 15 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2

2. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

โดยแยกพิจารณา ดังต่อไปนี้

2.1 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ เมื่อรวมทุกด้านแล้วอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแยกเป็นด้านจะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.
ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.61	0.55
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	0.60
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.71	0.53
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.67	0.61
รวม	3.60	0.46

คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นว่า สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการหรือประชาชนได้รวดเร็วขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น โดยในเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมมีความคล่องตัวขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด (ตารางที่ 6)

คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ หรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น โดยในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการดูงานหรือศึกษาต่อในต่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความคิดเห็นด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	3.67	0.78
มีการให้บริการแก่ผู้ประกอบการหรือประชาชนได้รวดเร็วขึ้น	4.00	0.58
มีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม	3.65	0.84
อำนาจการตัดสินใจของท่านมีมากขึ้น	3.57	0.82
ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็วขึ้น	3.42	0.75
การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรมมีความคล่องตัวขึ้น	3.31	0.82
รวม	3.61	0.55

คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นว่า มีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานหรือทีมงาน โดยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น	3.50	0.90
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน	3.80	0.65
หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการดูงานหรือศึกษาต่อในประเทศ	3.33	0.85
หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการดูงานหรือศึกษาต่อในประเทศ	3.07	0.90
รวม	3.42	0.60

คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อจะเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและยอมรับฟังเหตุผลของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของท่านมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.
ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสำนัก	3.63	0.78
ท่านมีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานหรือทีมงาน		
ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.78	0.68
	3.80	0.71
ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น (เช่นการจัดสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงาน IT ที่ทันสมัย)	3.64	0.79
รวม	3.71	0.46

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.
ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.71	0.63
ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.54	0.74
ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและยอมรับฟังเหตุผลของท่าน	3.78	0.71
ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนท่านเป็นอย่างดี	3.66	0.76
รวม	3.67	0.61

2.2 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 25 - 29 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ทุกด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 30 - 34 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 35 - 39 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ทุกด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 10)

2.3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 - 7 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับ 8 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ทุกด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่างกันมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่างกันมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนา  
สมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น										รวมเฉลี่ย	
		ความรวดเร็ว		ความก้าวหน้า		ความพึงพอใจ		ขวัญและกำลังใจ		รวมเฉลี่ย		$\bar{X}$	S.D.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
น้อยกว่า 25 ปี	1	3.83	-	3.00	-	4.00	-	4.00	-	4.00	-	3.71	-
25 - 29 ปี	7	3.59	0.79	3.61	0.69	3.54	0.60	3.96	0.58	3.72	0.76	3.68	0.53
30 - 34 ปี	18	3.42	0.50	3.14	0.62	3.62	0.59	3.47	0.68	3.57	0.83	3.48	0.51
35 - 39 ปี	19	3.36	0.66	3.17	0.70	3.47	0.68	3.47	0.68	3.57	0.83	3.39	0.59
40 ปีขึ้นไป	98	3.69	0.50	3.51	0.55	3.78	0.47	3.66	0.54	3.66	0.54	3.66	0.41
รวมเฉลี่ย	143	3.61	0.55	3.42	0.60	3.71	0.53	3.67	0.61	3.67	0.61	3.60	0.46

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนา  
สมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น									
		ความรวดเร็ว		ความก้าวหน้า		ความพึงพอใจ		ขวัญและกำลังใจ		รวมเฉลี่ย	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3-5	76	3.56	0.58	3.31	0.62	3.66	0.57	3.58	0.69	3.53	0.52
6-7	34	3.43	0.42	3.32	0.58	3.53	0.52	3.78	0.42	3.51	0.35
8	33	3.90	0.46	3.79	0.43	4.01	0.29	3.76	0.58	3.86	0.30
รวมเฉลี่ย	143	3.61	0.55	3.42	0.60	3.71	0.53	3.67	0.61	3.60	0.46



เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 12)

3.เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

โดยแยกพิจารณา ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 13)

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนา  
สมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

อายุ	จำนวน (คน)	ความคิดเห็น									
		ความรวดเร็ว		ความก้าวหน้า		ความพึงพอใจ		ขวัญและกำลังใจ		รวมเฉลี่ย	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	10	3.73	0.64	3.37	0.43	3.65	0.53	3.80	0.56	3.64	0.42
5 - 9 ปี	15	3.67	0.41	3.50	0.69	3.72	0.54	3.88	0.52	3.69	0.41
10 - 14 ปี	15	3.07	0.69	2.92	0.73	3.42	0.77	3.17	1.08	3.14	0.73
15 - 19 ปี	46	3.60	0.50	3.45	0.49	3.65	0.50	3.82	0.44	3.63	0.37
20 - 24 ปี	45	3.70	0.50	3.56	0.64	3.85	0.47	3.63	0.57	3.69	0.42
25 ปีขึ้นไป	12	3.81	0.41	3.40	0.42	3.83	0.40	3.54	0.44	3.64	0.31
รวมเฉลี่ย	143	3.61	0.55	3.42	0.60	3.71	0.53	3.67	0.61	3.60	0.46

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	df	ss	ms	F
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4	2.55	0.64	2.21
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4	3.91	0.98	2.83*
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4	2.01	0.50	1.81
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4	0.98	0.24	0.64
5. รวมทั้ง 4 ด้าน	4	1.58	0.34	1.91

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	df	ss	ms	F
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	2	3.99	1.99	7.22**
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2	5.95	2.97	9.14**
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2	4.36	2.18	8.47**
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2	1.25	0.62	1.66
5. รวมทั้ง 4 ด้าน	2	2.94	1.47	7.55**

### 3.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกประสบการณ์ทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05, 0.01 และ 0.01 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	df	ss	ms	F
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	5	5.42	1.08	1.03**
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4.79	0.96	2.18*
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	5	2.54	0.51	1.84
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5	5.97	1.19	3.42**
5. รวมทั้ง 4 ด้าน	5	3.74	0.75	3.89**

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ดังนี้

1. ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตน โดยเน้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
3. ควรมีระบบที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง
4. ควรมีการวางแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
5. ควรมีการฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางให้กับข้าราชการ
6. ควรมีการปรับปรุงระบบงานในบางเรื่องเพื่อให้คล่องตัวยิ่งขึ้น
7. ควรปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็ว มีความคล่องตัว และทันต่อเหตุการณ์
8. ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
9. ควรมีแหล่งรวบรวมเอกสารและตำราทางวิชาการสำหรับการศึกษาค้นคว้า
10. ควรจัดอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทั่วถึง
11. จัดระบบที่จืดจางให้มีความคล่องตัวขึ้น
12. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองและสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา
13. ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ภูมิใจในงานและ ร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรม” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงาน และนักวิทยาศาสตร์ ระดับ 3 - 8 ในสำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1 จำนวน 26 คน สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2 จำนวน 26 คน สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3 จำนวน 26 คน สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4 จำนวน 26 คน สำนักควบคุมวัตถุอันตราย จำนวน 17 คน และสำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน จำนวน 30 คน สำหรับแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ใน 4 ด้าน คือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และตอนท้ายของแบบสอบถามให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ความถี่ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ใช้วิธีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้านใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

## สรุป

### ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.5 ดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 ร้อยละ 53.1 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 15 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 15 - 19 ปี

### ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการโดยรวมอยู่ระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อความเร็วในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายข้อพบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นที่สามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการหรือประชาชนได้รวดเร็วขึ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ หรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น สำหรับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นที่มีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและยอมรับฟังเหตุผลมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ยกเว้นข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ 35 – 39 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี
3. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ยกเว้นข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 14 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความคิดเห็นต่อความเร็วในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำรงตำแหน่งระดับต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ
2. ศึกษาผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของกรม
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ โดยจำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ผลของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมนั้น พบว่า ส่วนมากจะมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งระดับ 3 - 5 และมีประสบการณ์ทำงาน 15 - 19 ปี พิจารณาได้ว่า ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมส่วนมากบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกด้วยวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อมาเมื่อได้รับวุฒิปริญญาตรีจึงได้สอบเพื่อเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญา จึงทำให้ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมส่วนมากมีอายุและประสบการณ์ทำงานสูง แต่ระดับตำแหน่งอยู่ในระดับต้น ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าดีขึ้น ยกเว้นประเด็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในกรม ซึ่งอาจเป็นเพราะการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีขั้นตอนยุ่งยากเป็นแบบทางการ จึงควรใช้การประสานงานระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะ ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงาน และนักวิทยาศาสตร์ ก.พ. ได้กำหนดทางก้าวหน้าไว้ถึงระดับ 7 ได้ทุกตำแหน่ง คือ ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงาน 3 - 5 หรือ 6ว หรือ 7ว และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 3 - 5 หรือ 6ว หรือ 7ว อยู่ก่อนที่จะทำการพัฒนา

สมรรถนะระบบราชการ ดังนั้นภายหลังจากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการแล้วจะมีเพียงบางคนได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 8 แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในตำแหน่งระดับเดิม ซึ่งไม่ว่าจะก่อนหรือหลังทำการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการก็มีความก้าวหน้าเท่าเดิม

สำหรับประเด็นการดูงานหรือศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบันงบประมาณด้านนี้อาจจะลดลงทำให้โอกาสในการที่จะได้รับการสนับสนุนน้อยลงไปด้วย

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นว่าดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการได้ทำการปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนการทำงานโดยลดขั้นตอนให้สั้นลง และนำเอาอุปกรณ์ IT มาช่วยในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ส่วนประเด็นที่มีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ได้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ และระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน คือเห็นว่าดีขึ้น แต่ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นด้านขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานต่างกัน อาจเป็นเพราะเห็นว่าระบบการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นยังไม่เป็นธรรม

### ข้อเสนอแนะ

1. ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการรับทราบข่าวสารข้อมูล มีการจัดประชุมโดยให้ผู้บริหารชี้แจงความคืบหน้าของโครงการ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความพร้อมในเรื่องของความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับวิธีทำงานแบบเดิม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการควบคุม กำกับ ดูแล เป็นส่งเสริม และสนับสนุน

3. มีเอกสาร คู่มือ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยาก สับสน และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน
4. จัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งความรู้ทั่วไป กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความรู้เฉพาะทางในสาขาต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
5. จัดเก็บเอกสารและตำราทางวิชาการให้สะดวกต่อการศึกษาค้นคว้า และสามารถใช้อย่างทั่วถึง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานและพัฒนาตัวข้าราชการเอง

## บรรณานุกรม

- คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ. 2539. รายงานผลการศึกษาโครงการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ และคณะ. 2539. ผลการวิจัยเรื่องการปรับภาคราชการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2541. ปฏิรูปราชการเพื่อความอยู่รอดของไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..
- ธงชัยและชัยยศ สันติวงษ์. 2535. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2539. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ทศนคติ: การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา.
- พัชรินทร์ ยอดพยุง. 2529. พฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจในงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตภาษีเจริญ. กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพโรจน์ สันตนิรันดร์. 2534. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานบริการสาธารณสุขชุมชน (ส.ส.ช.)ในพื้นที่ชายแดนไทย – กัมพูชา. กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โกคิน พลกุล. 2539. การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท ฟอรัมท พรินติ้ง จำกัด.

ระเบียบ สิ้นประภานานนท์. 2531. ความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับการเรียนและ  
การบริการนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: ปริญญานิพนธ์,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศักดิ์ สุนทรเสถณี. 2531. เจตคติ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งพัฒนา.

สมนึก แปลกสนอง. 2539. การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล  
เกี่ยวกับชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการของสถาบัน  
พัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2538 ก. การปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วน  
ราชการ จะทำอะไร จะได้อะไร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติโครงการส่งเสริม  
ประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ..

\_\_\_\_\_. 2538 ข. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี แนวใหม่. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงาน ก.พ..

\_\_\_\_\_. 2540. ก้าวใหม่ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..

สีมา สีมานนท์. 2539. การปรับระบบการบริหารราชการพลเรือนเพื่อควมมีประสิทธิภาพ  
และทันสมัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..

โสภา เกริกไกรกุล. 2538. ความพอใจในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช.  
กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

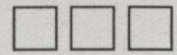
Hornbey, A.S. and other. 1968. *The Advance Learner's Dictionary of Current English*.  
2<sup>nd</sup> ed. London: Oxford University Press.

Webster. 1973. *Webster's New Twentieth Century Dictionary*. Cleveland and New York:  
World Publishing Company.

Mintzberg, Henry. 1979. *The Structuring of Organizations*. New Jersey: prentice - Hall.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม



1-3

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนา  
สมรรถนะระบบราชการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	เฉพาะเจ้าหน้าที่
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง <input type="checkbox"/> หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	
1. เพศ	<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 1) ชาย	
<input type="checkbox"/> 2) หญิง	
2. อายุ	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 25 ปี	
<input type="checkbox"/> 2) 25 - 29 ปี	
<input type="checkbox"/> 3) 30 - 34 ปี	
<input type="checkbox"/> 4) 35 - 39 ปี	
<input type="checkbox"/> 5) 40 ปีขึ้นไป	
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด	<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> 1) สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1	
<input type="checkbox"/> 2) สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2	
<input type="checkbox"/> 3) สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3	
<input type="checkbox"/> 4) สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4	
<input type="checkbox"/> 5) สำนักควบคุมวัตถุอันตราย	
<input type="checkbox"/> 6) สำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน	
4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งในระดับใด	<input type="checkbox"/> 7
<input type="checkbox"/> 1) ระดับ 3 - 5	
<input type="checkbox"/> 2) ระดับ 6 - 7	
<input type="checkbox"/> 3) ระดับ 8	
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	<input type="checkbox"/> 8
<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี	
<input type="checkbox"/> 2) 5 - 9 ปี	
<input type="checkbox"/> 3) 10 - 14 ปี	
<input type="checkbox"/> 4) 15 - 19 ปี	

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมภายหลัง  
จากที่มีการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณา  
ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้าหน้าที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ขึ้น						<input type="checkbox"/> 9
7. มีการให้บริการแก่ผู้ประกอบการ หรือประชาชนรวดเร็วขึ้น						<input type="checkbox"/> 10
8. มีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 11
9. อำนาจการตัดสินใจของท่านมี มากขึ้น						<input type="checkbox"/> 12
10. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว ขึ้น						<input type="checkbox"/> 13
11. การประสานงานระหว่างหน่วย งานภายในกรมมีความคล่องตัวขึ้น						<input type="checkbox"/> 14
12. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 15
13. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ หรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักฯ						<input type="checkbox"/> 16
14. หน่วยงานของท่านให้การ สนับสนุนท่านในการดูงาน หรือ ศึกษาต่อในประเทศ						<input type="checkbox"/> 17

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ เจ้า หน้าที่
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
15. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนท่านในการดูงาน หรือ ศึกษาต่อในต่างประเทศ						<input type="checkbox"/> 18
16. ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสำนักงาน						<input type="checkbox"/> 19
17. ท่านมีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานหรือทีมงาน						<input type="checkbox"/> 20
18. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 21
19. ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น (เช่น การจัดสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงาน IT ที่ทันสมัย)						<input type="checkbox"/> 22
20. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 23
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 24
22. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและยอมรับฟังเหตุผลของท่าน						<input type="checkbox"/> 25
23. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนท่านเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 26

24. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

## กรมโรงงานอุตสาหกรรม

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการเพื่อการลงทุน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด กรม ควบคุม กำกับและดูแลการดำเนินงานของโรงงานเอกชนและโรงงานอุตสาหกรรมในสังกัดของกรม เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามสัญญาหรือข้อบังคับ
3. ศึกษาและพัฒนาการประกอบกิจการโรงงาน ระบบความปลอดภัยในโรงงาน สุขอนามัย ระบบการใช้ประโยชน์และการกำจัดของเสีย การป้องกันและแก้ไขปัญหาลิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศด้านโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร สารเคมี วัตถุอันตราย และสารระเหยของประเทศ
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### การแบ่งส่วนราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

1. สำนักงานเลขานุการกรม
 

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการ จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล งานประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้าและผลงาน ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง รวมทั้งประสานการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในภารกิจของกรมแก่เจ้าหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 3 กลุ่ม 2 ฝ่าย ดังนี้

  - (1) ฝ่ายสารบรรณ
  - (2) กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
  - (3) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

(4) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(5) ฝ่ายประชาสัมพันธ์

2. กองคลัง

ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น 5 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) ฝ่ายบัญชี

(3) ฝ่ายการเงิน

(4) ฝ่ายพัสดุ

(5) ฝ่ายอาคารและทรัพย์สิน

(6) กลุ่มงานงบประมาณ

3. กองนิติการ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการเพื่อการลงทุน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ

(3) กลุ่มงานคดีและนิติกรรมสัญญา

(4) กลุ่มงานเปรียบเทียบคดี

4. ศูนย์เทคโนโลยีความปลอดภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ และมาตรฐานด้านความปลอดภัยโรงงาน และสุขอนามัยโรงงาน ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานในด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย การบริหารความปลอดภัย และสุขอนามัยโรงงาน ตรวจสอบโรงงานที่มีความเสี่ยงสูง หรือที่จะต้องใช้ความชำนาญการพิเศษเฉพาะด้าน ป้องกันประสานการระงับภัยจากโรงงานและวัตถุอันตราย มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 6 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) กลุ่มงานวิศวกรรมความปลอดภัยโรงงาน

- (3) กลุ่มงานความปลอดภัยสภาวะการทำงาน
- (4) กลุ่มงานความปลอดภัยอุตสาหกรรมเคมี
- (5) กลุ่มงานวิศวกรรมเครื่องกล
- (6) กลุ่มงานบริหารความปลอดภัย
- (7) กลุ่มงานป้องกันและประสานการระงับภัยจากโรงงานอุตสาหกรรม และวัตถุ

#### อันตราย

#### 5. ศูนย์บริการเพื่อการลงทุน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการเพื่อการลงทุน มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) กลุ่มงานบริการเพื่อการลงทุน 1
- (3) กลุ่มงานบริการเพื่อการลงทุน 1
- (4) กลุ่มงานบริการเพื่อการลงทุน 1

#### 6. ศูนย์สารสนเทศ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อมูล และสารสนเทศเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม ทะเบียน เครื่องจักร สารเคมี วัตถุอันตราย และสารระเหยของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหาร และการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่มงาน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) กลุ่มงานออกแบบและพัฒนาระบบ
- (3) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) กลุ่มงานปฏิบัติการระบบสารสนเทศ
- (5) กลุ่มงานระบบสารสนเทศอุตสาหกรรม

#### 7. สำนักงานทะเบียนเครื่องจักรกลาง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร ให้บริการประเมินราคาเครื่องจักรที่จดทะเบียน และคำปรึกษาเกี่ยวกับการบำรุงรักษา รวมทั้งข้อมูลวิชาการเกี่ยวกับเครื่องจักร มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่มงาน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) กลุ่มงานที่ 1

(3) กลุ่มงานที่ 2

(4) กลุ่มงานที่ 3

(5) กลุ่มงานที่ 4

#### 8. สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ตรวจการทั่วไป เพื่อให้ผู้ประกอบการโรงงานปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย โรงงาน และเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาต ตลอดจนนโยบายของรัฐและมติของคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบการดำเนินการของโรงงาน และเสนอแนะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างแวล้อม รวมทั้งความเสียหายที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน สำหรับโรงงานในท้องที่ กรุงเทพมหานคร (เขตยานนาวา บางคอแหลม สาทร ปทุมวัน คลองเตย บางรัก ห้วยขวาง พระนคร บ่อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ ดินแดง ดุสิต บางซื่อ จตุจักร ดอนเมือง พญาไท และราชเทวี) และจังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) ส่วนที่ 1

(3) ส่วนที่ 2

(4) ส่วนที่ 3

(5) ส่วนที่ 4

(6) ส่วนที่ 5

(7) ส่วนที่ 6

#### 9. สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 2

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ตรวจการทั่วไป เพื่อให้ผู้ประกอบการโรงงานปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย โรงงาน และเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาต ตลอดจนนโยบายของรัฐและมติของคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบการดำเนินการของโรงงาน และเสนอแนะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างแวล้อม รวมทั้งความเสียหายที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน สำหรับโรงงานในท้องที่ กรุงเทพมหานคร (เขตภาษีเจริญ หนองแขม ธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ตลิ่งชัน และบางพลัด) และจังหวัดปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อุทัยธานี สุพรรณบุรี สิงห์บุรี นครสวรรค์ พิจิตร กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย เพชรบูรณ์ นนทบุรี ลพบุรี อุตรดิตถ์ แพร่ น่าน พะเยา ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำปาง และพิษณุโลก มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) ส่วนที่ 1
- (3) ส่วนที่ 2
- (4) ส่วนที่ 3
- (5) ส่วนที่ 4
- (6) ส่วนที่ 5
- (7) ส่วนที่ 6

#### 10. สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 3

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ตรวจการทั่วไป เพื่อให้ผู้ประกอบการโรงงานปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย โรงงาน และเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาต ตลอดจนนโยบายของรัฐและมติของคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบการดำเนินการของโรงงาน และเสนอแนะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงหน้า รวมทั้งความเสียหายที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน สำหรับโรงงานในท้องที่ กรุงเทพมหานคร (เขตพระโขนง ประเวศ สว่นหลวง มีนบุรี ลาดกระบัง หนองจอก บึงกุ่ม บางกะปิ ลาดพร้าว บางเขน) และจังหวัดสระบุรี บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร นครราชสีมา นครพนม สกลนคร อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย ขอนแก่น ชัยภูมิ เลย มหาสารคาม กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ร้อยเอ็ด มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) ส่วนที่ 1
- (3) ส่วนที่ 2
- (4) ส่วนที่ 3
- (5) ส่วนที่ 4
- (6) ส่วนที่ 5
- (7) ส่วนที่ 6

#### 11. สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 4

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ตรวจการทั่วไป เพื่อให้ผู้ประกอบการโรงงานปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย โรงงาน และเงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาต ตลอดจนนโยบายของรัฐและมติของคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบการดำเนินการของโรงงาน และเสนอแนะเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงหน้า รวมทั้งความเสียหายที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน สำหรับโรงงานในท้องที่ กรุงเทพมหานคร (เขตราชวัชรบุรี หนองแขม บาง

ขุนเทียน) และจังหวัดนครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี ระนอง พังงา ภูเก็ต ตรัง กระบี่ นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) ส่วนที่ 1
- (3) ส่วนที่ 2
- (4) ส่วนที่ 3
- (5) ส่วนที่ 4
- (6) ส่วนที่ 5
- (7) ส่วนที่ 6

#### 12. สำนักควบคุมวัตถุอันตราย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย ทำหน้าที่ศูนย์ข้อมูลวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเคมีภัณฑ์เพื่อป้องกันอันตราย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคล สัตว์ พืช ทรัพย์สิน ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินการเกี่ยวกับวัตถุอันตราย และสารระเหยของสถานประกอบการ ติดต่อประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสนอความคิดเห็นหรือทำข้อตกลง และดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างประเทศด้านวัตถุอันตราย มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 4 ส่วน 2 กลุ่มงาน 2 ศูนย์ ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) ส่วนที่ 1
- (3) ส่วนที่ 2
- (4) ส่วนที่ 3
- (5) ส่วนที่ 4
- (6) กลุ่มงานวิชาการและเลขานุการคณะกรรมการวัตถุอันตราย
- (7) กลุ่มงานอนุสัญญาและพิธีสาร
- (8) ศูนย์ข้อมูลวัตถุอันตราย
- (9) ศูนย์ปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยอนุสัญญาอาวุธเคมี

### 13. สำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมโรงงาน ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานในด้านเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโรงงาน และการบำบัดและกำจัดมลพิษทุกประเภทจากโรงงาน รวมทั้งการเจ้าหน้าที่เพื่อการอุตสาหกรรม ศึกษา พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์กำจัดกากอุตสาหกรรม การปรับปรุงและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่มีการปนเปื้อนของอากาศสารพิษอุตสาหกรรม การประกอบกิจการโรงงาน ระบบการใช้ประโยชน์และการกำจัดของเสีย และการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงาน วิเคราะห์ และทดสอบสารมลพิษ รวมทั้งวัตถุอันตราย มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น 1 ฝ่าย 4 ส่วน 3 กลุ่มงาน 1 ศูนย์ ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- (2) ส่วนมลพิษทางน้ำ
- (3) ส่วนมลพิษทางอากาศ
- (4) ส่วนมลพิษทางดิน
- (5) ส่วนบริหารจัดการของเสีย
- (6) กลุ่มงานมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและการจัดการ
- (7) กลุ่มงานเทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด
- (8) กลุ่มงานออกแบบ ประสานงานบริการน้ำอุตสาหกรรม และขึ้นทะเบียนที่ปรึกษา
- (9) ศูนย์วิเคราะห์และทดสอบสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การคำนวณหาช่วงคะแนน เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ 4 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานนั้น ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินค่า โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) เป็น 5 ระดับและได้ให้คะแนนสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน สำหรับคะแนนต่ำสุด เท่ากับ 1 คะแนน

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

ดังนั้นช่วงคะแนน เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 -- 2.60	มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ	ไม่ดีมาก

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนภาง ขวัญยืน
วันเดือนปีเกิด	22 สิงหาคม 2509
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การโฆษณาและการประชาสัมพันธ์) ปีการศึกษา 2531 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 5