

การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

เอริกา สุภาพจน์¹ วรสิทธิ์ เจริญพุ่ม²

วันที่รับบทความ: 13 มิถุนายน 2567

วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ และพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีผลเกินร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ

คำสำคัญ: การจัดการ; การพัฒนา; สมรรถนะการปฏิบัติราชการ; กรมสรรพสามิต

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย

²วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: worasitc@yahoo.com

Management and Development of Government Officials Performance Competency, the Excise Department

Erika Suphaphot¹ Vorsit Charoenpath²

Received: June 13, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: December 26, 2024

Abstract

This research article aims to evaluate the management and development of government officials' performance competency of the Excise Department; to describe a correlation between government officials performance competency and the management and development of performance competency; and to propose guidelines for management and development of government officials' performance competency of the Excise Department. This study employed a quantitative approach. The sample consisted of 388 government officials working for the Excise Department, the Ministry of Finance. Data was collected through questionnaires. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient analysis and multiple regression analysis. Findings are as follows: (1) On the analysis of the management and development of government officials' performance competency, it was found that the management and development was at the highest level. (2) The relationship between the management of the competency development of civil servants in the Excise Department and the factors affecting the management of the competency development of civil servants in the Excise Department had a positive relationship with statistical significance at the .01 level. (3) The factors affecting the management of the performance competency of the Excise Department can predict and present the management model of the performance competency of the Excise Department with an effect of more than 30 percent, while the rest are other factors.

Keywords: Management; Development; Performance Competency; Excise Department

Type of Article: Research Article

¹Master of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand

²College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Corresponding Author Email: worasitc@yahoo.com

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรสำหรับข้าราชการพลเรือน แนวทางการพัฒนามนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารราชการจากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นข้าราชการที่เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันความสำคัญขององค์กรรวมทั้งให้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency) และพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเน้นการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ซึ่งเป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย และสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น กรมสรรพสามิต มีพันธกิจในการจัดหารายได้ให้กับรัฐบาล เพื่อนำไปพัฒนาประเทศ กรมสรรพสามิตมีหน่วยงานทั้งในพื้นที่ส่วนกลาง และภูมิภาคมีบุคลากรที่บริหารการและเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีความหลากหลายในลักษณะประชากร เช่น ความรู้ สถานภาพ อายุราชการ ที่สมควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ได้มีสมรรถนะการปฏิบัติราชการตามวัตถุประสงค์ของกรมสรรพสามิต

ด้านสมรรถนะการปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ระบุความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ทั้งนี้ ได้กำหนดสมรรถนะเป็น 3 ลักษณะ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะทางการบริหาร โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม ของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ และสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการวิจัยโดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

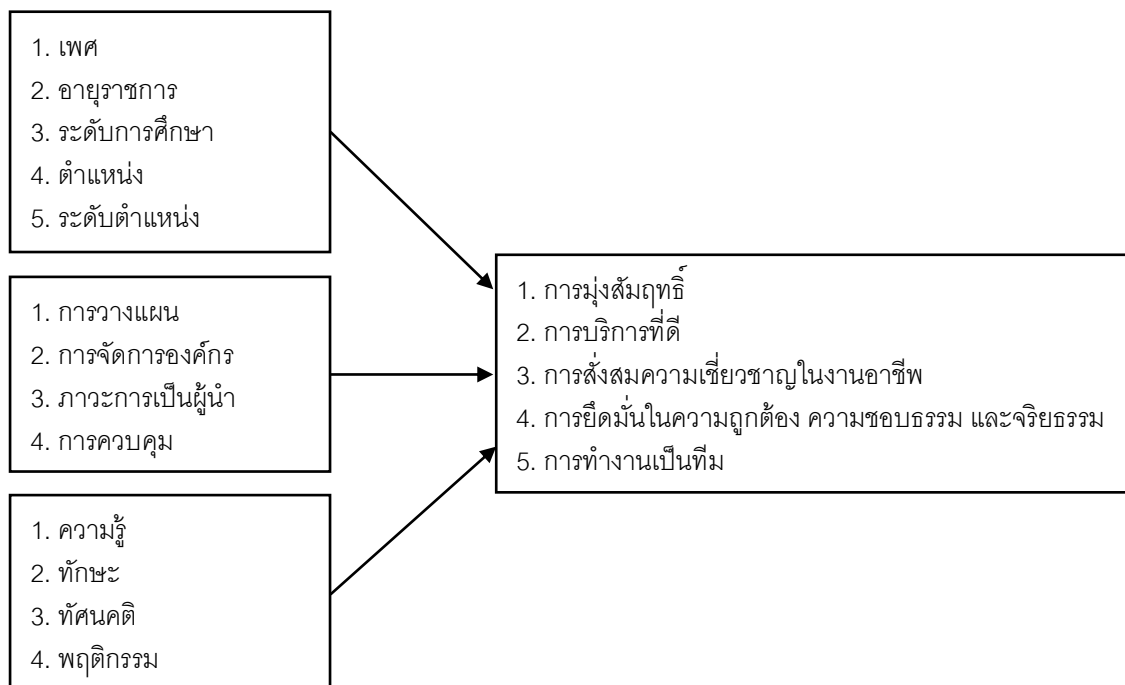
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

3. เพื่อพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะการเป็นผู้นำ การควบคุม (Allen, 1958) ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม (ศิริพร เชาวลิต, 2559) และการจัดการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความซื่อสัตย์และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30 และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดกรมสรรพสามิต กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ $N = (Z \cdot \sigma / e \cdot m)^2$ (กัญญ์สิริ จันทรเจริญ, 2548) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่าง 384 คน เก็บข้อมูลได้จำนวน 388 คน เมื่อได้ขนาดของตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ด้วยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติ

ราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

การจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	แปลผล
1. การมุ่งสัมฤทธิ์	4.43	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.47	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.51	มากที่สุด
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม	4.48	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.45	มากที่สุด
รวม	4.47	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.48 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 และการมุ่งสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	แปลผล
1. การวางแผน	4.40	มากที่สุด
2. การจัดการองค์กร	4.48	มากที่สุด
3. ภาวะการเป็นผู้นำ	4.43	มากที่สุด
4. การควบคุม	4.46	มากที่สุด
รวม	4.41	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ย

มากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา คือ การควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ภาวะการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 และการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	แปลผล
1. ความรู้	4.48	มากที่สุด
2. ทักษะ	4.45	มากที่สุด
3. ทัศนคติ	4.51	มากที่สุด
4. พฤติกรรม	4.53	มากที่สุด
รวม	4.49	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมสรรพสามิต ด้าน พฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจาก ระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า พฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมา คือ ทัศนคติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ	การจัดการพัฒนาสมรรถนะ	ระดับ
1. การวางแผน	.686**	ปานกลางค่อนข้างสูง
2. การจัดการองค์กร	.760**	สูง
3. ภาวะการเป็นผู้นำ	.705**	สูง
4. การควบคุม	.648**	ปานกลางค่อนข้างสูง
5. ความรู้	.651**	ปานกลางค่อนข้างสูง
6. ทักษะ	.654**	ปานกลางค่อนข้างสูง
7. ทัศนคติ	.666**	ปานกลางค่อนข้างสูง
8. พฤติกรรม	.654**	ปานกลางค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว กรมสรรพสามิต กับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงสามารถสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต อยู่ในระดับ ปานกลาง พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการไม่สัมพันธ์กัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิตกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการข้าราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการได้เกินร้อยละ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการกรมสรรพสามิต สามารถพยากรณ์และนำเสนอรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ ปัจจัยที่มีผลเกินร้อยละ 30 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ

สมการพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะ (y) = .780 + .175 การวางแผน + .235 การจัดองค์กร + .156 ภาวะการเป็นผู้นำ + .096 ทักษะ + .091 การควบคุม + .083 พฤติกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

การอภิปรายผล

จากผลจากการวิจัย พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ธีระพล เจริญสุข (2564) ที่พบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร อีกทั้งเมื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การวางแผน ควรวิจัยประเมินผลการวางแผนในการพัฒนาให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการพัฒนาทักษะทั้งของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์สิริ จันทรเจริญ. (2548). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. ใน ประกาย จิโรจน์กุล (บรรณาธิการ), *การวิจัยทางการพยาบาล: แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ* (หน้า 85-114). สถาบันพระบรมราชชนก, โครงการสวัสดิการวิชาการ.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)*, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริพร เชาวลิท. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 4(1), 85-100.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. ผู้แต่ง.
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. McGraw-Hill.