

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่  
ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่\*

Factors Affecting Personnel Performance According to the New Public  
Administration Framework of The Department of Primary Industries and Mines

พนอรรัตน์ ธาระรักษ์\*\*

Panorut Thanarak

Panorut.tnr@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ 240 กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.51) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับหลักธรรมาภิบาล โดยปัจจัยด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีผลความสัมพันธ์สูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.694$ ) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ( $r = 0.662$ ) ปัจจัยด้านดิจิทัล ( $r = 0.648$ ) และปัจจัยด้านนโยบาย ( $r = 0.630$ ) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ( $r = 0.512$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) (2) ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.714$ ) และผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.649$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) (3) ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.55) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.805$ ) และผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.717$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่; หลักธรรมาภิบาล; กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**Keywords:** New Public Management; Good Governance; The Department of Primary Industries and Mines

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่  
ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

\*\*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ได้ถูกนำมาปรับใช้ในภาครัฐ เพื่อการปฏิรูประบบราชการไทยให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทักษะ ทักษะคิด วิธีการบริหารจัดการ วิธีการทำงาน วิธีการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการให้ความสำคัญกับประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยนำหลักการแนวคิด และเครื่องมือนวัตกรรมต่าง ๆ ของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมืออาชีพ การจัดโครงสร้างแนวราบ การปรับบทบาทภารกิจ การสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การยึดหลักความคุ้มค่า และการให้บริการงานสาธารณะ โดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้ภาครัฐมีความทันสมัยเทียบเคียงภาคเอกชน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และก้าวไปสู่องค์กรแห่งอนาคต (ชงชัย คล้ายแสง, 2562, หน้า 183)

การปฏิรูประบบราชการไทยเกิดขึ้นภายใต้บริบทแห่งความเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การเชื่อมโยงอารยธรรมของโลก การเกิดสภาวะวิกฤตจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง และผลกระทบจากระบบการเมืองที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศ ตลอดจนความน่าเชื่อถือและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาครัฐ ทำให้ภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยน ทบทวน บทบาท และภารกิจของตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ดังนั้น ภารกิจสำคัญที่ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ คือ การปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทั้งนี้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2546) ได้กำหนดเป้าหมายการบริหารราชการ อาทิ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา 30 เมษายน 2562) กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการเป็นแผน 5 ปี โดยวาระเริ่มแรกให้จัดทำเป็นแผน 3 ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี โดยการกำหนดแผนปฏิบัติการราชการออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การเพิ่มความสามารถในการจัดหาและเชื่อมโยงการใช้วัตถุดิบให้แก่ภาคอุตสาหกรรม มิติที่ 2 การยกระดับอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มิติที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะและระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่ 3 ซึ่งมีเป้าหมายให้กรมมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลโดยมุ่งเน้นส่งเสริมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมให้มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งในวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมของกรมที่สอดคล้องกับบริบทภายนอก การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เชื่อมโยงและตอบสนองต่อการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพย์สิน การคลัง และการตรวจสอบภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และพัฒนาระบบความโปร่งใสขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2565)

จากความเป็นมาข้างต้นดังกล่าวการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

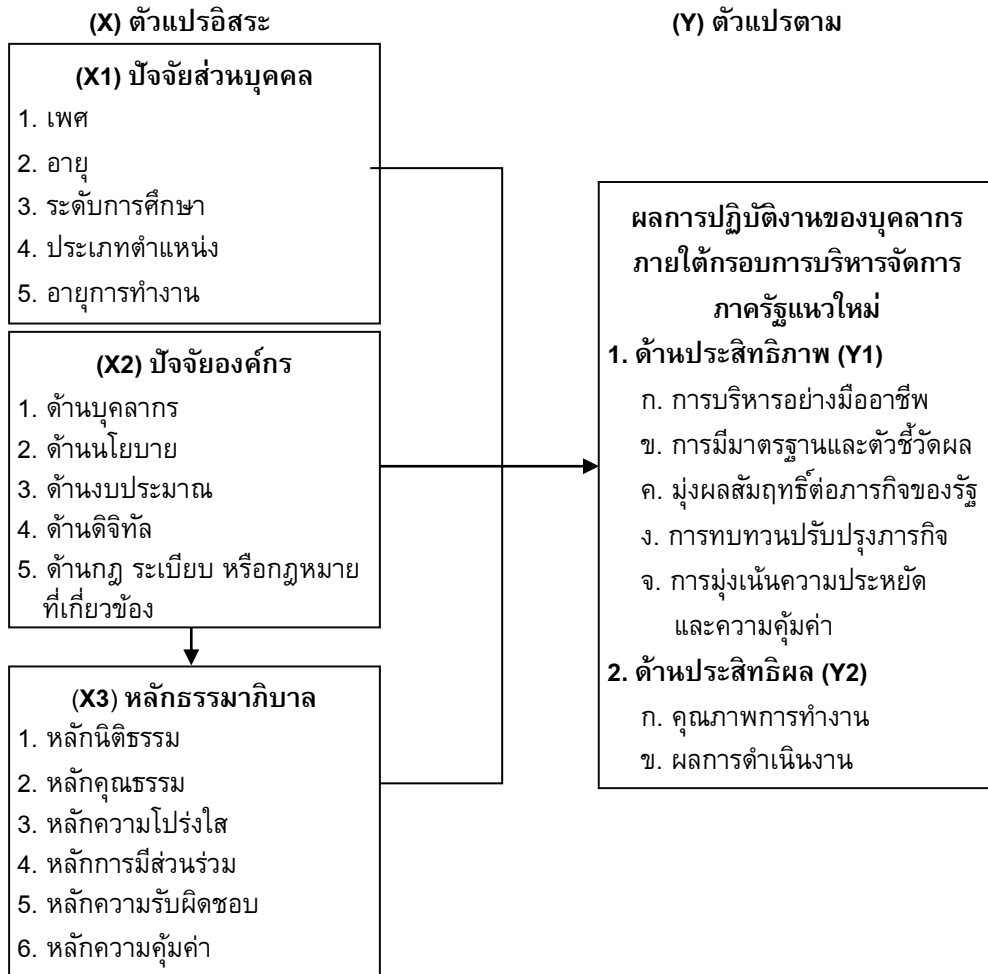
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
3. ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
4. ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
5. ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
6. ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
7. ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 602 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้ 240 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นข้าราชการ 165 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการ 49 กลุ่มตัวอย่าง และลูกจ้างประจำ 26 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล จำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 28 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4 มีรูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 62-63) และได้กำหนดค่าของช่วงคะแนนตามช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด, 4 หมายถึง มีระดับมาก, 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง, 2 หมายถึง มีระดับน้อย

และ 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยประเด็นคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในระดับที่มากกว่า 0.60 และวิธีประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.992 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์กร ระดับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

สถิติในเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-square test ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 - 2 เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.05 และใช้สถิติ Pearson correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 3 - 7 เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อแปลผลขนาดของความสัมพันธ์บาร์ทซ์ (อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565, หน้า 11) คือ ระดับ 0.81 - 1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก, ระดับ 0.61 - 0.80 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง, ระดับ 0.41 - 0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง, ระดับ 0.21 - 0.40 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับ 0.00 - 0.20 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=240)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	99	41.25
หญิง	141	58.75
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	40	16.67
31 - 40 ปี	105	43.75
41 - 50 ปี	60	25.00
51 ปี ขึ้นไป	35	14.58
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	23.33
ปริญญาตรี	107	44.58
ปริญญาโท	73	30.42
ปริญญาเอก	4	1.67

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=240)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	165	68.75
พนักงานราชการ	49	20.42
ลูกจ้างประจำ	26	10.83
อายุการทำงาน		
5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี	102	42.50
6 - 15 ปี	72	30.00
16 - 25 ปี	33	13.75
26 ปีขึ้นไป	33	13.75

จากตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.75 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี ร้อยละ 43.75 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.58 รองลงมาปริญญาโท ร้อยละ 30.42 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 68.75 รองลงมาพนักงานราชการ ร้อยละ 20.42 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 10.83 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 42.50 รองลงมาอายุการทำงาน 6-15 ปี ร้อยละ 30.00

## ส่วนที่ 2. ผลการวิจัยระดับปัจจัยองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กร จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยด้านบุคลากร	3.91	0.58	มาก	4
ปัจจัยด้านนโยบาย	4.15	0.60	มาก	1
ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.92	0.67	มาก	3
ปัจจัยด้านดิจิทัล	3.80	0.64	มาก	5
ปัจจัยด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.96	0.58	มาก	2
รวม	3.95	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 ปัจจัยองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.58) และด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรด้านบุคลากร จำแนกตามรายข้อ

ปัจจัยองค์กรด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.03	0.71	มาก	2
2. การเข้าใจในบริบทของงานและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	4.33	0.58	มากที่สุด	1
3. การปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง	3.83	0.80	มาก	3
4. การได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.90	มาก	4
5. การได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลสำเร็จของงาน	3.56	0.96	มาก	5
รวม	3.91	0.58	มาก	

จากตารางที่ 3 ปัจจัยองค์กรด้านบุคลากร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเข้าใจในบริบทของงานและเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.71) และการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรด้านนโยบาย จำแนกตามรายข้อ

ปัจจัยองค์กรด้านนโยบาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะ ชับเคลื่อนองค์กรอย่างมีเป้าหมาย	4.22	0.66	มากที่สุด	1
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	4.19	0.68	มาก	2
3. การกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม สอดรับกับนโยบายขององค์กร	4.13	0.65	มาก	4
4. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง	4.15	0.66	มาก	3
5. การทบทวนปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.73	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4 ปัจจัยองค์กรด้านนโยบาย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะ ชับเคลื่อนองค์กรอย่างมีเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.68) และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรด้านงบประมาณ จำแนกตามรายข้อ

ปัจจัยองค์กรด้านงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความชัดเจน	4.11	0.68	มาก	1
2. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.54	0.95	มาก	4
3. การติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส	3.98	0.73	มาก	3
4. มีระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความโปร่งใส	4.03	0.73	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 5 ปัจจัยองค์กรด้านงบประมาณ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ มีระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.73) และการติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรด้านดิจิทัล จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยองค์กรด้านดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล	3.88	0.75	มาก	2
2. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน	3.69	0.82	มาก	4
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ขององค์กรมีความสะดวกและใช้งานง่าย	3.70	0.81	มาก	3
4. การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ อาทิ E-mail, Video Conference, Website, Data Sharing	3.92	0.70	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 6 ปัจจัยองค์กรด้านดิจิทัล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ อาทิ E-mail, Video Conference, Website, Data Sharing มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.75) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ขององค์กรมีความสะดวกและใช้งานง่าย ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยองค์กรด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	มาก	4
2. องค์กรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจนตามกรอบของกฎหมาย	4.03	0.71	มาก	2
3. องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย	4.09	0.66	มาก	1
4. องค์กรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์	3.98	0.68	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 7 ปัจจัยองค์กรด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจนตามกรอบของกฎหมาย ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.71) และ องค์กรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3. ผลการวิจัยระดับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านหลักนิติธรรม	4.05	0.60	มาก	6
ด้านหลักคุณธรรม	4.22	0.60	มากที่สุด	2
ด้านหลักความโปร่งใส	4.16	0.64	มาก	3
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.12	0.68	มาก	4
ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.27	0.58	มากที่สุด	1
ด้านหลักความคุ้มค่า	4.10	0.62	มาก	5
รวม	4.15	0.55	มาก	

จากตารางที่ 8 ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.60) ด้านหลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.64) และด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4. ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การบริหารอย่างมืออาชีพ	4.18	0.64	มาก	1
การมีมาตรฐานและตัวชี้วัดผล	3.99	0.68	มาก	5
มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ	4.12	0.61	มาก	2
การทบทวนปรับปรุงภารกิจ	4.06	0.63	มาก	3
การมุ่งเน้นความประหยัดและความคุ้มค่า	4.03	0.64	มาก	4
รวม	4.08	0.57	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารอย่างมืออาชีพมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.61) และการทบทวนปรับปรุงภารกิจ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
คุณภาพการทำงาน	4.13	0.60	มาก	1
ผลการดำเนินงาน	4.12	0.60	มาก	2
รวม	4.13	0.58	มาก	

จากตารางที่ 10 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือผลการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมุติฐาน

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 11** แสดงผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\chi^2$	df	Sig.
เพศ	7.727 <sup>a</sup>	3	.052
อายุ	15.686 <sup>a</sup>	9	.074
ระดับการศึกษา	10.929 <sup>a</sup>	9	.281
ประเภทตำแหน่ง	3.493 <sup>a</sup>	6	.745
อายุการทำงาน	7.381 <sup>a</sup>	9	.597

จากตารางที่ 11 จากผลการคำนวณปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศมีค่า  $\chi^2 = 7.727$ , df = 3, Sig. = 0.052 ด้านอายุมีค่า  $\chi^2 = 15.686$ , df = 9, Sig. = 0.074 ด้านระดับการศึกษามีค่า  $\chi^2 = 10.929$ , df = 9, Sig. = 0.281 ด้านประเภทตำแหน่งมีค่า  $\chi^2 = 3.493$ , df = 6, Sig. = 0.745 และด้านอายุการทำงานมีค่า  $\chi^2 = 7.381$ , df = 9, Sig. = 0.597 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 12** แสดงผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\chi^2$	df	Sig.
เพศ	2.102 <sup>a</sup>	3	.551
อายุ	14.673 <sup>a</sup>	9	.100
ระดับการศึกษา	11.615 <sup>a</sup>	9	.236
ประเภทตำแหน่ง	2.170 <sup>a</sup>	6	.903
อายุการทำงาน	12.095 <sup>a</sup>	9	.208

จากตารางที่ 12 จากผลการคำนวณปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศมีค่า  $\chi^2 = 2.102$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = 0.551$  ด้านอายุมีค่า  $\chi^2 = 14.673$ ,  $df = 9$ ,  $Sig. = 0.100$  ด้านระดับการศึกษามีค่า  $\chi^2 = 11.615$ ,  $df = 9$ ,  $Sig. = 0.236$  ด้านประเภทตำแหน่งมีค่า  $\chi^2 = 2.170$ ,  $df = 6$ ,  $Sig. = 0.903$  และด้านอายุการทำงานมีค่า  $\chi^2 = 12.095$ ,  $df = 9$ ,  $Sig. = 0.208$  ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 3** ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยของหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 13** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยองค์กร	หลักธรรมาภิบาล		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านบุคลากร	.512**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบาย	.630**	.000	สูง
ด้านงบประมาณ	.662**	.000	สูง
ด้านดิจิทัล	.648**	.000	สูง
ด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	.694**	.000	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านนโยบายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล ส่วนปัจจัยองค์กรด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 4** ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านดิจิทัล และด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 14** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านบุคลากร	.547**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบาย	.616**	.000	สูง
ด้านงบประมาณ	.619**	.000	สูง
ด้านดิจิทัล	.714**	.000	สูง
ด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	.672**	.000	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านจิตัล ด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านงบประมาณ และด้านนโยบายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยองค์กรด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 5** ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านจิตัล และด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 15** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยองค์กร	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านบุคลากร	.539**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบาย	.563**	.000	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	.561**	.000	ปานกลาง
ด้านจิตัล	.616**	.000	สูง
ด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	.649**	.000	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยองค์กรด้านกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านจิตัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 6** ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

**ตารางที่ 16** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
หลักนิติธรรม	.669**	.000	สูง
หลักคุณธรรม	.719**	.000	สูง
หลักความโปร่งใส	.756**	.000	สูง
หลักการมีส่วนร่วม	.732**	.000	สูง

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
หลักความรับผิดชอบ	.748**	.000	สูง
หลักความคุ้มค่า	.805**	.000	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานการวิจัยที่ 7 ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หลักธรรมาภิบาล	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
หลักนิติธรรม	.611**	.000	สูง
หลักคุณธรรม	.591**	.000	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.688**	.000	สูง
หลักการมีส่วนร่วม	.621**	.000	สูง
หลักความรับผิดชอบ	.717**	.000	สูง
หลักความคุ้มค่า	.702**	.000	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า

1. ปัจจัยองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.51) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับหลักธรรมาภิบาล โดยปัจจัยด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีผลความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.694$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านงบประมาณ ( $r = 0.662$ ) ต่อมาคือปัจจัยด้านดิจิทัล ( $r = 0.648$ ) ปัจจัยด้านนโยบาย ( $r = 0.630$ ) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ( $r = 0.512$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌรัฐศดา ปันเงิน (2558) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ด้านโครงสร้างองค์การ ( $r = 0.818$ ) ด้านการประสานงาน ( $r = 0.799$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $r = 0.629$ ) และด้านการกระจายอำนาจ ( $r = 0.480$ ) ตามลำดับ

2. ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.714$ ) และผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.649$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธร์ สุรมรรคา (2564) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ (7S McKinsey) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายในด้านต่าง ๆ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ควรพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ควรทบทวนโครงสร้างภารกิจหรือเพื่อลดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ผู้บริหารควรวางแผนจัดการด้านนวัตกรรมให้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านรูปแบบการบริหาร ควรปรับปรุงรูปแบบการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านระบบการปฏิบัติงาน ควรเชื่อมโยงข้อมูลในองค์กรให้มีฐานข้อมูลเดียวกันเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และด้านค่านิยมร่วม สร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเข้าถึงกันได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิษณารินทร์ เหลืองจิระโชติกาล (2565) เรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.01 โดยมีข้อเสนอแนะว่า เทศบาลควรบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ และกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการให้บริการที่ชัดเจน ตลอดจนลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชนและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พิลาโท (2564) เรื่องบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบคำสั่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านองค์การยังส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

3. ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.55) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.805$ ) และผลของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผล มีความสัมพันธ์ ( $r = 0.717$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ ทิพย์เจริญ (2555) เรื่องธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปปฏิบัติในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีข้อเสนอแนะว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ควรใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบในการบริหารจัดการองค์กร และมุ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยาภรณ์ มีแสงแก้ว (2565) เรื่องการจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม และหลักประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยนำหลักประสิทธิภาพและหลักการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

จากผลการวิจัยระดับปัจจัยองค์กรพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้าน ปัจจัยด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านดิจิทัลโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าการมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมทางด้านดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานในองค์กร เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods research) โดยนำเครื่องมือการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และข้อมูลเอกสารที่ครอบคลุมในทุกมิติ
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ อาทิ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยจากเครื่องมือนวัตกรรมทางการบริหารในมิติอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

## เอกสารอ้างอิง

- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2565). *แผนปฏิบัติการราชการรายปี*. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2565, จาก [https://www.dpim.go.th/Policy\\_Planning\\_and\\_Budget/article?catid=335&articleid=12744](https://www.dpim.go.th/Policy_Planning_and_Budget/article?catid=335&articleid=12744)
- เฉลิมพล ศรีหงษ์, (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ณัฐสุดา ปันเงิน. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานอัยการสูงสุด*. การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 177-187.
- ธนวรรธร์ สุมรรคา. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563\\_1629861152\\_6214832034.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1629861152_6214832034.pdf)
- ธัชณารินทร์ เหลืองจิระโชติกาล. (2565). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร*. *วารสารวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 16(1), 148-156.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C338/%C338-2a-2546-a0002.htm>
- ศยาภรณ์ มีแสงแก้ว. (2565). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 16(1), 46-61.
- ศิริพันธ์ ทิพย์เจริญ. (2555). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(2), 97-103.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). *สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(2), 11.
- สุภาพร พิลาโท. (2564). *บริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*. ค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2565, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564\\_1649668730\\_6314830005.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649668730_6314830005.pdf)