



Guidelines for Modern Public Management of Personnel at Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch

Chamaiporn Onsa-art¹, Boonpeng Sittivongsa², Ratchada Phakdeeying³ and Boonchuay Kitthiwichayakul⁴

Northeastern University, Thailand

¹E-mail: Ampchamai3190@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0667-4935>

²E-mail: boonpeng.sit@neu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3417-2814>

³E-mail: ratchada.pha@neu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-4434-6814>

⁴E-mail: boonchuay.kit@neu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7960-1990>

Received 20/12/2025

Revised 06/01/2026

Accepted 01/02/2026

Abstract

Background and Aims: Modern public sector management guidelines for land offices emphasize the development of skilled personnel, public service with a sense of civic responsibility, the efficient use of technology in budget management, building understanding with the public, and promoting lifelong learning. The goal is to deliver fast, transparent, and effective services that satisfy the public. This research aimed to: (1) examine the general conditions of New Public Management (NPM) practices among operational personnel at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch; (2) investigate the factors influencing New Public Management practices among operational personnel at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch; and (3) propose guidelines for improving New Public Management practices among operational personnel at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch.

Methodology: This study employed a mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative approaches. The quantitative sample consisted of 331 service recipients at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch. The qualitative target groups included 10 operational personnel at the office and 10 participants involved in focus group discussions. The research instruments included questionnaires, interviews, and focus group discussions. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and descriptive analysis to support the discussion of the findings.

Results: The research findings revealed that the overall level of New Public Management (NPM) practices among operational personnel at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch was at a moderate level. The factors that significantly influenced New Public Management practices at the 0.05 level were personnel management (X1), facilities and physical environment (X4), technology (X3), and public satisfaction (X5). The unstandardized regression coefficients (b) for these predictive factors were 1.069, 0.230, 0.162, and -0.836, respectively. The proposed guidelines for New Public Management practices among operational personnel at the Roi Et Provincial Land Office, At Samat Branch consisted of three key components: (1) operational





planning, (2) work efficiency, and (3) personnel participation. The evaluation of these proposed guidelines indicated that they were appropriate, consistent, feasible, and beneficial.

Conclusion: The study of modern public sector management approaches among personnel working at the Roi Et Provincial Land Office, Aat Samat Branch, found them to be appropriate, consistent, feasible, and beneficial.

Keywords: New Public Management Practices; Operational Personnel; Land Office

แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

ไข่มพร อ่อนสะอาด¹, บุญเพ็ง สิทธิวงษา², รัชดา ภักดิ์ยั้ง³ และบุญช่วย กิตติวิชญ์กุล⁴

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่สำหรับสำนักงานที่ดินเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญ การบริการด้วยจิตสาธารณะ โดยการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจกับประชาชน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดบริการที่รวดเร็ว โปร่งใส และประชาชนพึงพอใจที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มารับบริการในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ จำนวน 331 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ จำนวน 10 คน และผู้ให้ข้อมูลสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิจัย: สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (ภาพรวม) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล (X1) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X4) ด้านเทคโนโลยี (X3) และด้านความพึงพอใจของประชาชน (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.069 .230 .162 และ -.836 ตามลำดับ แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านได้แก่ 1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลการตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พบว่า มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

สรุปผล: ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พบว่า มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่; บุคลากรที่ปฏิบัติงาน; สำนักงานที่ดิน

บทนำ

ตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ได้รับการนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ผ่านการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารของภาคเอกชน เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงความคุ้มค่า ตลอดจนการยึดมั่นในค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมทางวิชาชีพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ กา ระเวกพันธุ์ และคณะ, 2561) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen – centered) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบทางดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ (1) ให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (2) ความสงบสุขและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม และ (3) ประโยชน์สูงสุดของประเทศ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546)

กรมที่ดินเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีสำนักงานที่ดินจำนวน 461 แห่ง ครอบคลุมทั่วประเทศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2557 มีหน้าที่หลักในการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนและการจัดการที่ดินของรัฐ ได้แก่ การรังวัดและทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการที่ดินของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้วิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการและการบริการระดับสากล” และพันธกิจสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิที่ดิน การบูรณาการการออกโฉนดที่ดิน การเป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ และการให้บริการด้านทะเบียนที่ดินที่ทันสมัยและเชื่อมโยงในระดับสากล (กรมที่ดิน, 2564)

ปัจจุบันกรมที่ดินได้พัฒนาการให้บริการด้านที่ดินแก่ประชาชนผ่านแอปพลิเคชัน “สมาร์ทแลนด์ (Smart Lands)” ซึ่งเป็นช่องทางอำนวยความสะดวกในการติดต่อใช้บริการและติดตามข่าวสารของกรมที่ดิน โดยรวบรวมบริการด้านที่ดินไว้จำนวน 18 รายการ เช่น การนัดจดทะเบียนล่วงหน้า การค้นหารูปแปลงที่ดิน (Land Maps) การตรวจสอบราคาประเมิน การคำนวณภาษีอากร และการร้องเรียน-ร้องทุกข์ แอปพลิเคชันดังกล่าวช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการของกรมที่ดินได้สะดวก รวดเร็ว และเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น ทั้งผ่านโทรศัพท์มือถือและเว็บไซต์ นอกจากนี้ กรมที่ดินยังมีการจัดเก็บฐานข้อมูลการถือครองที่ดินทั่วประเทศในลักษณะศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการถือครองกรรมสิทธิในที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านการจดทะเบียนที่ดิน ทั้งนี้ การให้บริการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในสำนักงานที่ดินที่มีความรู้และความเข้าใจในระบบงานสารสนเทศเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิผล ภายใต้โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดิน ระยะที่ 2 (ระบบงานจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในสำนักงานที่ดิน) (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ กองฝึกอบรม กรมที่ดิน, 2565)

สำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรที่ดิน อาคารชุด ช่างรังวัดเอกชน และการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม ตลอดจนการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและหนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัด พิสูจน์สอบสวน การสอบเขต การแบ่งแยกและรวมแปลงที่ดิน การจัดทำแผนที่ที่ดิน รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และภาษีอากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาและสำนักงานที่ดินอำเภอ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (กลุ่มงานแผนและยุทธศาสตร์ กองแผนงานกรมที่ดิน, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรมที่ดินจะมีการพัฒนาระบบการให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว แต่ยังคงพบปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานที่ดินบางประการ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและเกิดความล่าช้าในการให้บริการ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการเท่าที่ควร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและกระบวนการทำงานของสำนักงานที่ดิน เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กองฝึกอบรม กรมที่ดิน, 2561)

จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ และค้นคว้าการบริหารงานภายใต้การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดิน ปัญหาอุปสรรคในการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ เพื่อที่จะได้รับรู้ถึงการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการและเป็นการเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือ

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเพื่อใช้เป็นองค์ความรู้พื้นฐานในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

ความหมายของคำว่าวางแผนในการปฏิบัติงาน

สัญญา เคนาภูมิ และคณะ (2562) การวางแผนในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จจึงมีความคิดหลายอย่างที่จะหาวิธีให้งานบรรลุเป้าหมายสิ่งที่ทำให้เกิดความจริงก็คือแผน ในแง่ของการบริหาร การวางแผนเป็นหน้าที่แรกสุดตามด้วยหน้าที่การจัดองค์การ การจูงใจ หรือการนำและการควบคุมการวางแผน แผนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์การพยายามที่จะทำให้อย่างยิ่งกว่าที่กำลังกระทำอยู่ และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง

ธนวัฒน์ พรหมจินดา, ญัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2563) กล่าวว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นภารกิจหลักและสำคัญของการบริหารงานในทุกๆระดับ เนื่องจากเป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีดำเนินการขององค์การ การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์และเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ในอนาคต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และนโยบาย ส่งผลให้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารงาน เนื่องจากเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดและประเมินทางเลือก การเลือกแผนงาน การจัดทำแผน การดำเนินงานตามแผน และการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญของแผน ได้แก่ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ทรัพยากร และงบประมาณ ซึ่งการวางแผนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน

นิธิพงศ์ กิรติกรพงศ์ (2564) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจากผลลัพธ์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร ได้แก่ เวลา แรงงาน และงบประมาณอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานคือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ

สิริวดี ชูเชิด (2565) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด โดยมุ่งเน้นการทำงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่เหมาะสม สามารถสร้างผลงานได้ในปริมาณมากและมีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานภายใต้การใช้ต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาอย่างคุ้มค่าสูงสุด

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะสูง โดยมีระบบการทำงานและการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงภายในและศักยภาพในการรองรับสถานการณ์หรือวิกฤตจากภายนอกได้ นอกจากนี้ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคที่เหมาะสม สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ และใช้ต้นทุนค่าใช้จ่าย เวลา และพลังงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ความหมายของคำว่ามีส่วนร่วมของบุคลากร

พุตตี (Putti. 1987) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการ มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้าไปมีบทบาทเกี่ยวข้องร่วมกัน เพื่อปรับปรุง สถานะความเป็นอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอยู่ในรูปแบบของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการบริหารที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคล

สมชาย ใจดี (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประภาศรี พัฒนพงศ์ (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา จนถึงการพ้นจากงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยเป็นภารกิจของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน จัดสรร และพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิ โดยดำเนินการตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างคุ้มค่า

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

ความหมายของคำว่ากระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

Gronroos (1982) ได้อธิบายและให้ความหมายเชิงปฏิบัติการไว้ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ เป็นความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริการ ลูกค้าหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการในด้านต่าง ๆ จากองค์การ

Lewis and Bloom (1983) ได้ให้คำนิยามของกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ว่าเป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงระดับของขั้นตอนวิธีการบริการที่ส่งมอบโดยผู้ให้บริการต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการว่าสอดคล้องกับความต้องการของเขาได้ดีเพียงใด การส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ (Delivering Service Quality) จึงหมายถึง การตอบสนองต่อผู้รับบริการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการในขั้นตอนต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ หมายถึง วิธีการดำเนินงานและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณภาพการให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้าง

ความแตกต่างและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การให้บริการที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับบริการจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยี

ความหมายของคำว่าเทคโนโลยี

เมอร์ดิก และรอส (Merdick and Ross, 1978) ได้ให้ความหมายของคำว่า เทคโนโลยีว่า กระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการรวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผลและแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัด ประมวลผลและการเผยแพร่สารสนเทศซึ่งรวมหลักแล้ว ก็คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม ซึ่งครอบคลุมระบบฐานข้อมูล ระบบการประมวลผล และระบบการสื่อสารทั้งแบบมีสายและไร้สาย เพื่อการจัดการ จัดเก็บ ประมวลผล เชื่อมต่อ และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยสนับสนุน การสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการทำงานขององค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบรรลุเป้าหมายของผู้ใช้งานและองค์กร

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความหมายของคำว่าสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรกายภาพ เช่น อาคาร ระบบประกอบอาคาร สถานที่และบริเวณภูมิทัศน์ อุปกรณ์ และเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ รวมถึงสาธารณูปโภคต่าง ๆ และทรัพยากรสนับสนุน เช่น การดูแลรักษาอาคารบริการ อาคาร บริการสำนักงานและบริการทั่วไป เพื่อติดต่อประสานงานในการรับบริการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุดิกกาญจน์ แจ่มเสนาะ (2561) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง บริเวณพื้นที่และโครงสร้างสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นรองรับกิจกรรมของผู้มาเยือนและกิจกรรมในการบริหาร จัดการพื้นที่สิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงานสำหรับรองรับผู้มาติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ทรัพยากรกายภาพและทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นต่อการให้บริการ เช่น อาคาร ระบบประกอบอาคาร สถานที่และภูมิทัศน์ อุปกรณ์ เฟอร์นิเจอร์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมถึงการดูแลรักษาและบริการสนับสนุน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการให้เกิดความสะดวกสบาย และส่งเสริมการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชน

ความหมายของความพึงพอใจของประชาชน

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจของประชาชน หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

โอลิเวอร์ (Oliver, 1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของประชาชน คือการตอบสนองที่แสดงถึงความรู้ว่าวัตถุประสงค์ของลูกค้านั้นเป็นวิจารณญาณของลูกค้านั้นที่มีต่อสินค้าและบริการ ความพึงพอใจมีมุมมองที่แตกต่าง

กันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อความต้องการของประชาชน

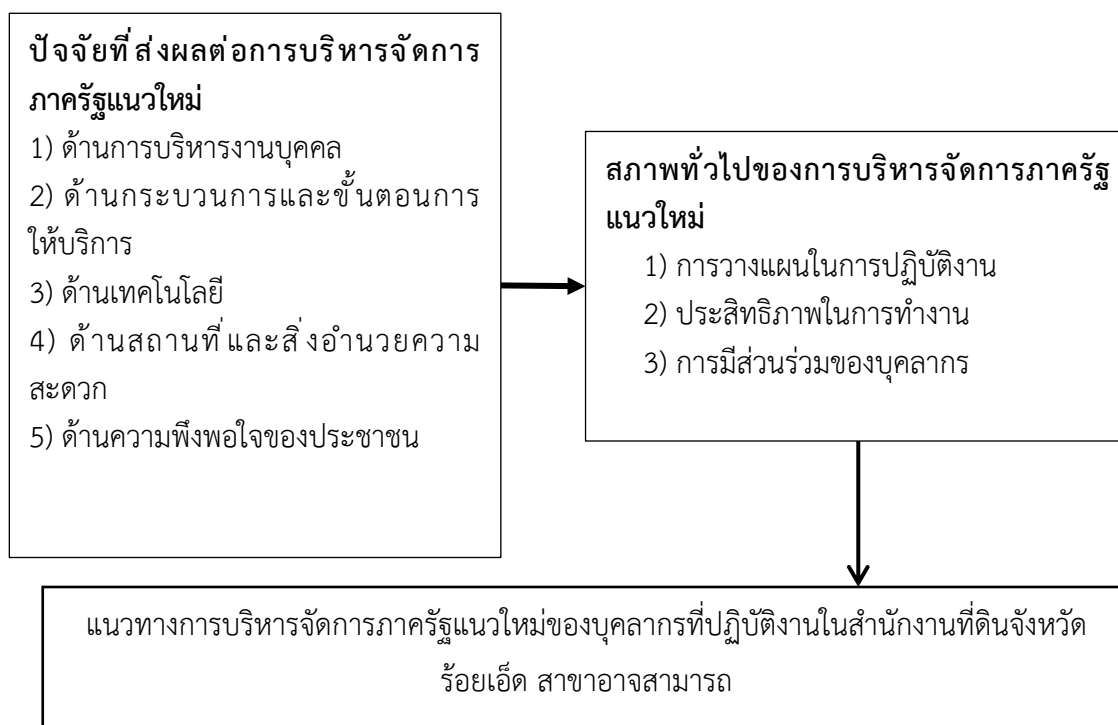
กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจของประชาชน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือความคาดหวังได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งสะท้อนผ่านการรับรู้และการประเมินของประชาชนต่อสินค้าและบริการที่ได้รับ ทั้งนี้ ความพึงพอใจอาจแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนของหน่วยงานหรือองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัย (Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย มีกรอบเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

1.1 การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.1.1 การศึกษางานวิชาการ วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และสารสนเทศต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.1.2 เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ได้ข้อสรุปองค์ประกอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ มีองค์ประกอบดังนี้

1.1.1.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วย 1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.2.2.2 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 5) ด้านความพึงพอใจของประชาชน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพทั่วไปและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ การศึกษาวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาสภาพทั่วไปและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2567 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Samples)

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2568

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ร่วมกับการจัดสรรตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 331 คน ซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสัดส่วนของประชากร

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วย 8 ด้าน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน และ (3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารงานบุคคล (2) กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ (3) เทคโนโลยี (4) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ (5) ความพึงพอใจของประชาชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ เป็นคำถามปลายเปิด

1.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

1.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเอกสาร งานวิจัย และข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3.3 รวบรวมละเอียดข้อความตามประเด็น สภาพทั่วไปและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ในแต่ละตอนของแบบสอบถาม และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3.4 ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตามประเด็นที่จะทำการวิจัย

1.3.5 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาในแต่ละข้อคำถามให้สื่อความหมายได้ชัดเจน

1.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ความตรงของเนื้อหา (Index of Objective Congruence: IOC) และกำหนดค่าคะแนนความสอดคล้อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 1.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปลองใช้ (Try out) กับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

(Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .806 1.4.3 แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบใช้ นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ต่อไป

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.1 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

1.5.2 สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปถึงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ คือ ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง จำนวน 331 ชุด

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด

1.6.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจรหัสให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.6.3 หลังจากที่ได้ตรวจสอบรหัสเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์ ดังนี้

1.6.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.6.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ” ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.6.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ” ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยหลายประการ (Multiple Factor Analysis แบบ Stepwise)

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเป็นมา องค์ความรู้ สภาพปัจจุบัน และแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2567 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย (Population and Samples)

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้มาติดต่อรับบริการด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

2.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน และแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ซึ่งใช้ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นประเด็นคำถาม 2) นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเหมาะสมสำหรับใช้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4) นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าทางโทรศัพท์ และนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ และสร้างความคุ้นเคย เพื่อให้บรรยากาศการสัมภาษณ์เป็นไปอย่างเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ และตำราที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

ขั้นตอนที่ 3 การร่างของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ” ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วยทั้งหมด 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การร่างแนวทาง และตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

วัตถุประสงค์ เพื่อการร่างแนวทาง และตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

การร่างและตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2

ได้แก่ การศึกษาสภาพทั่วไปและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มาประกอบการพิจารณาและจัดทำร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวได้ถูกนำมาหลอมรวมและสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยอาศัยองค์ประกอบหลักจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ ได้ร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน ผลการวิจัย

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบดำเนินการโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ผลลัพธ์ที่ได้คือแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ซึ่งผ่านการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ของรายการประเมินแต่ละข้อ แล้วเลือกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน โดยจัดส่งร่างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา สถานที่ในการสนทนากลุ่มให้ทราบ 1.2.2 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ 1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ใช้การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) โดยเกณฑ์ที่กำหนด คือ แต่ละประเด็นต้องมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปสามารถนำมาใช้ได้และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ส่วน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน ยืนยันแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วม ผู้ที่มีส่วนได้เสีย จากขั้นตอนที่ 4 การประเมิน ยืนยันแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผลลัพธ์ ได้ภาพรวมโดยสรุปของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผู้วิจัยได้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ไปทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing)

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่นำแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ไปทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) จำนวน 10 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (2) แบบประเมินคุณภาพของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

1.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1.3.1 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

1.3.2 แบบประเมินคุณภาพแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและวิธีการสร้างแบบประเมินคุณภาพของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำร่างข้อคำถาม จากนั้นได้นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการคำนวณดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินให้มีความเหมาะสม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณภาพของแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)

1.5 สรุปและรายงานผล

วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงยืนยันการใช้จริงแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

การดำเนินการนำผลการวิจัยในตอนต้นที่ 4 มาปรับปรุงแล้วประมวลผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ

ผลลัพธ์เสนอผลการวิจัยในรูปแบบของ Final Report ด้วยการเสนอผลงานในรูปวิทยานิพนธ์ตามหลักการเขียนงานวิชาการ เสนอต่อหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้ดำเนินการขอการรับรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หนังสือรับรองเลขที่ 014-2568 รหัสโครงการวิจัย 163/2567

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ” สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (ภาพรวม)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การวางแผนในการปฏิบัติงาน	3.07	0.15	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.05	0.79	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	3.02	0.29	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.04	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (ภาพรวม) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.04$, $S.D=0.35$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.07$, $S.D=0.15$) ประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x}=3.05$, $S.D=0.79$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{x}=3.02$, $S.D=0.29$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.163	.035		4.669	.000	.094	.231
ด้านการบริหารงานบุคคล (X ₁)	1.069	.012	1.141	92.263	.000*	1.046	1.092
ด้านกระบวนการและขั้นตอน การให้บริการ (X ₂)	.308	.016	.326	19.664	.318	.277	.338
ด้านเทคโนโลยี (X ₃)	.162	.007	.362	22.002	.000*	.148	.177
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X ₄)	.230	.008	.194	28.615	.000*	.215	.246
ด้านความพึงพอใจของ ประชาชน (X ₅)	-.836	.015	-.923	-56.930	.000*	-.865	-.807

SE_{est} = ±.03442 R = .995; R² = .991; Adj. R² = .991; F = 6943.845; p-value = 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล (X₁) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X₄) ด้านเทคโนโลยี (X₃) และด้านความพึงพอใจของประชาชน (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.069 .230 .162 และ -.836 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) ได้แก่ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ (X₂) แต่ตัวแปรอิสระทั้ง 1 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) ได้ร้อยละ 99.1

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พบว่า

แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านได้แก่ 1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลการตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พบว่า มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (ภาพรวม) ยังไม่เป็นที่ประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการเท่าที่ควรจะเป็นจำต้องเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรดา เวชญาลักษณ์ (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น สภาวะ เงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการทำงาน วัฒนธรรม และการจัดบรรยายการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร 3) ปัจจัยของ องค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคคล 4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้าน บุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 05 ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล (X1) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (X4) ด้านเทคโนโลยี (X3) และด้านความพึงพอใจของประชาชน (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.069 .230 .162 และ -.836 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) ได้แก่ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ (X2) แต่ตัวแปรอิสระทั้ง 1 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ (โดยภาพรวม) ได้ร้อยละ 99.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยดังกล่าวต้องนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบทบาทในแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินอย่างจริงจังอย่างมีระบบและขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hicks (1990) การวางแผนในการปฏิบัติงาน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ

โดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ใครบ้างจะเป็นผู้กระทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When) จะกระทำที่ไหนบ้าง (Where) และจะกระทำกันอย่างไร (How) การวางแผนในการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการในการกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้เกี่ยวข้องกัน 2 อย่าง คือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จากคำนิยาม ดังกล่าวสามารถแยกองค์ประกอบของการวางแผนได้ 7 ประการ ได้แก่ (1) เป็นกระบวนการ (Process) กระบวนการในที่นี้หมายถึงกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันซึ่งเกิดขึ้นในหน่วยเดียวกันกิจกรรมนี้ต้องการทั้งทรัพยากรและพลังงานเพื่อให้งานดำเนินไปได้ (2) เป็นการเตรียม (Preparing) การวางแผนเป็นกระบวนการของการเตรียมหนึ่งของการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับการอนุมัติและดำเนินการโดยองค์การอื่น ๆ แม้ว่าหน่วยงานหนึ่งมีหน้าที่วางแผน มีอำนาจอนุมัติและดำเนินการตามแผนก็ตาม กระบวนการดังกล่าวนี้คงยังมีอยู่ต่างหากโดยเฉพาะ (3) เป็นชุดหนึ่ง (A set) ในที่นี้จะจะต้องแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างการวางแผนกับการตัดสินใจ เพราะการวางแผนในการปฏิบัติงาน หมายถึงการตัดสินใจประเภทหนึ่งและในที่นี้มีลักษณะคือมีความเกี่ยวข้องกับชุดหนึ่งของการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ (4) การตัดสินใจเพื่อการทำ (Decisions for action) การวางแผนมุ่งสู่การกระทำเป็นสำคัญไม่ได้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์อย่างอื่น แต่การวางแผนก็มีผลงานระดับสอง (Secondary results) อีกหลาย ๆ อย่าง เช่น การพัฒนาการบริหาร การพัฒนา การตัดสินใจ และการฝึกอบรมให้คนทำงานร่วมกัน เป็นต้น (5) เป็นเรื่องอนาคต (In the future) ลักษณะสำคัญของการวางแผน ได้แก่ การมุ่งสู่อนาคต พยากรณ์ เหตุการณ์ในอนาคต ความไม่แน่นอน และเงื่อนไขต่าง ๆ (6) มุ่งสู่การทำให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ (Directed at achieving goals) กระบวนการวางแผนจะไม่สามารถดำเนินไปได้ถ้าขาดวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางจุดหมายปลายทางของการกระทำ (7) ใช้วิธีการที่ให้ผลงานสูง (By optimal means) จุดสำคัญอันหนึ่งในกระบวนการวางแผนก็คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างวิธีการกับเป้าหมาย (Means end analysis) เพื่อเลือกวิธีการกระทำที่ก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ไชยนิษฐ์ และ ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบางรักพัฒนาอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจการให้บริการในเทศบาลเมืองบางรักพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) 2) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบางรักพัฒนาจำนวน 4 งาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด จำแนกตามงานดังนี้ 1) งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.96$) 2) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.92$) 3) งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.85$) 4) งานด้านการควบคุมโรคติดต่อมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=4.80$) และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำแนกตามงานที่ผู้รับบริการติดต่อบริการจากผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.88$) ตามลำดับ

แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านได้แก่ 1) การวางแผนในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร ผลการตรวจสอบแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ พบว่า มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ตอบโจทย์ในการบริหารจัดการที่ดี และมีประโยชน์ต่อประชาชนผู้มารับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิ

ดา เวชญาลักษณ์ (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร 3) ปัจจัยขององค์กร และ 4) กระบวนการขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ภู่อรัมย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการจัดการกระบวนการให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านการนำนวัตกรรมจัดการ กระบวนการให้บริการประชาชน สำนักงานที่ดินหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติพบว่าความสำเร็จของการนำนวัตกรรมจัดการ กระบวนการให้บริการประชาชน สำนักงานที่ดินหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (2)ด้านเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมจัดการ กระบวนการให้บริการประชาชน สำนักงานที่ดินหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการนำนวัตกรรมจัดการ กระบวนการให้บริการประชาชน สำนักงานที่ดินหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนวัตกรรมจัดการ กระบวนการให้บริการประชาชนพบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ” ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การวางแผนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ รวมทั้งการผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้สามารถตรวจสอบเห็นจุดที่ควรแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ตรงจุดยิ่งขึ้นในการบริการประชาชนอย่างจริงจัง

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร หน่วยงานควรสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนหน่วยงานและประชาชนผู้มารับบริการอย่างเหมาะสมและมีความรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการจัดโครงสร้างแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเน้นการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถ ให้กับประชาชนผู้มารับบริการในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินการในหน่วยงานอย่างจริงจัง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน ประชาชน และองค์กรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ยั่งยืนด้วยการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

3.3 ควรมีการศึกษาในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล โดยการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอาจสามารถฝ่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ

3.4 ควรมีการขยายกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาไปยังหน่วยงานประเภทอื่น ๆ เช่น หน่วยงานระดับจังหวัด หน่วยงานระดับประเทศ เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับกำหนดแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กรมที่ดิน. (2566). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2566) ของกรมที่ดิน.

<https://www.dol.go.th/Documents/Plan66/Annual%20Plan%2066.pdf>

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). คู่มือปฏิบัติงานท้องถิ่น. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กลุ่มงานแผนและยุทธศาสตร์ กองแผนงาน กรมที่ดิน. (2566). แผนให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. https://www.dol.go.th/Documents/Plan66/service_plan66.pdf

กองฝึกอบรม กรมที่ดิน. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน. กรมที่ดิน.

ชุดิภาณูจน์ แจ่มเสนาะ. (2561). การพัฒนาลิขิตอำนาจความสะดวกเพื่อคนทั้งมวล: กรณีศึกษาโรงละครสยามนิรมิต และพิพิธภัณฑ์ศิลปะไทยร่วมสมัย MOCA (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). หลักการจัดการเรียนรู้. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนวัฒน์ พรหมจินดา, ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, & จรัส อติวิทยากรณ์. (2563). ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคใต้. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 8(2), 492-592.

นิธิพงศ์ กิริติกรพงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. เชื้อนวนชีราลงกรณ (วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์—โปรดระบุประเภทผลงานและคณะ/สาขา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, และคณะ. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชน*.

<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุริยาสาส์น.

ประภาศรี พัฒนพงศ์. (2563). ความท้าทายและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 15(2), 45–60.

ประสิทธิ์ ภู่อราม. (2567). นวัตกรรมการจัดการกระบวนการให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง*, 2(2), 19–26.

ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร.

<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8525&context=chulaetd>

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. *ราชกิจจานุเบกษา*, 120(100ก), 1–16.

สมชาย ใจดี. (2563). *เทคนิคการบริหารผลการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัญญา เคนาภูมิ, และคณะ. (2562). การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นไผ่ใหญ่อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ กองฝึกอบรม กรมที่ดิน. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. กรมที่ดิน.

สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223–238.

อรุณ ไชยนิทย์, & ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2565). การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารศิลปศาสตร์* (วงนาเลิง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2(1), 48–62.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2565). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Effective behavior in organizations*. Richard D. Irwin.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw-Hill.

Grönroos, C. (1982). *Consumer behavior* (5th ed.). Prentice Hall.

Hicks, H. G. (1990). *The management of organization: A systems and human resources approach* (12th ed.). Appleton-Century-Crofts.

Lewis, R. C., & Booms, B. H. (1983). The marketing aspects of service quality. In L. L. Berry, G. L. Shostack, & G. D. Upah (Eds.), *Perspectives on services marketing* (pp. 99–107). American Marketing Association.

Merdick, A., & Ross, B. (1978). *Classic guitar technique and its evolution as reflected in the method books ca. 1770–1850*.

Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. Irwin/McGraw-Hill.

Putti, J. M. (1987). *Management: A function approach*. McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.