

ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

วรรณฯ ปรารังค์ปัฐ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ วรณา ปรารงค์ปรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่.....11.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ.....2560.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากอาจารย์หลายท่านที่ได้  
อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอาจารย์สุปราณี  
ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ  
ของงานนิพนธ์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ทุกขั้นตอนตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา อาจารย์กิจฐเขต  
ไกรवास ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยปรับแก้ไขข้อคำถาม ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละ  
เวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ พนักงานเมืองพัทยาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้  
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่ได้เอื้อนามในที่นี้ ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือให้งานนิพนธ์  
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็น  
กตเวทิตาแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง  
และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการค้นคว้าด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา  
เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

วรรณภา ปรารักษ์ปฐุ

58930114: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: พนักงานเมืองพัทยา/ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วรรณภา ปรารักษ์ปุระ: ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 (KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF DEVELOPING STRATEGIC PLANS B.E. 2559-2563 AMONG EMPLOYEES WORKING FOR PATTAYA CITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจและเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเมืองพัทยา จำนวน 343 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวอย่างสองกลุ่มอิสระด้วย t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเมืองพัทยาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และหน่วยงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อเสนอแนะให้กำหนดเป็นนโยบายในการมุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจของพนักงานในอนาคตให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

58930114: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: STAFF OF PATTAYA CITY/ DEVELOPING STRATEGIC PLANS

WANNA PRANGPRU: KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF  
DEVELOPING STRATEGIC PLANS B.E. 2559-2563 AMONG EMPLOYEES WORKING  
FOR PATTAYA CITY. ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 105 P. 2017.

The purposes of this study were to examine a level of knowledge and understanding of developing strategic plans B.E. 2559-2563 among employees working for Pattaya City and to compare the level of knowledge and understanding as classified by personal factors, including gender, age, educational level, average amount of monthly income, work unit, work position, and work length. The subjects participating in this study were 343 employees working for Pattaya City and were recruited by a stratified random sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation. Also, the inferential statistical tests, including the tests of t-test and One-way ANOVA were administered. The test of Scheffe was used to test the differences between pairs.

The results of the study revealed that the majority of the employees working for Pattaya City demonstrated a low level of knowledge and understanding of developing strategic plans B.E. 2559-2563. In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of knowledge and understanding of developing strategic plans B.E. 2559-2563 among the employees who had different gender, educational level, average amount of monthly income, work position, and work length. Moreover, statistically significant differences were found in the level of knowledge and understanding of developing strategic plans B.E. 2559-2563 among the employees who had different age and work unit at a significant level of .05. Finally, it is suggested that a policy to enhance the employees' knowledge and understanding should be made in order to establish a learning organization that promotes continuous learning.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.....	13
รายละเอียดเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563.....	34
ข้อมูลเกี่ยวกับของเมืองพัทยา.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
วิธีการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
การสุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
เกณฑ์การแปลผล.....	62
4 ผลการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563.....	68
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตาราง TOWS Matrix สำหรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์.....	22
2 ตารางเมตริกซ์แสดงยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้จากการพิจารณาจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค.....	26
3 จำนวนพนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ.....	59
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	63
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	64
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	65
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนราชการ.....	65
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของสำนักการศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	66
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67
11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	67
12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบถูกและตอบผิดจากการวัด ความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563.....	68
13 คะแนน ระดับความรู้ความเข้าใจ จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
14 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับหน่วยงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพิทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับระยะเวลาในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
29	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	83

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ความสัมพันธ์ของการวางแผน.....	16
3 แผนยุทธศาสตร์องค์กร.....	18
4 กระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์.....	20
5 ขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.....	28
6 ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดยุทธศาสตร์ของแต่ละระดับ.....	29
7 ลักษณะของความร่วมมือ โดยเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมวางแผนยุทธศาสตร์.....	32
8 การบริหารเชิงยุทธศาสตร์.....	33
9 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเมืองพัทยา 2558-2560 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559).....	46

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยผ่านการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาอย่างต่อเนื่อง จากฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 12 ภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการผันแปรในมิติต่าง ๆ ที่เกิดจากปัจจัย ทั้งภายในและนอกประเทศ โดยผ่านการวางแผนการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในสังคมและบูรณาการแบบองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้เกิด การพัฒนาที่สมดุล ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม พร้อมน้อมนำ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลาย ๆ ด้าน และสามารถปรับตัวรับกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม โลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอน 115) เรายังต้องเผชิญกับกระแสการผันแปร ที่สำคัญของภายในประเทศและของโลก ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยง โดยเฉพาะข้อผูกพัน ที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียน เมืองพัทยาจำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่ง และภูมิคุ้มกัน ในมิติต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกคนในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่สมดุล และยั่งยืน พร้อมเผชิญการผันแปรที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระดับ ครัวเรือน ชุมชน สังคม เมืองพัทยา และประเทศชาติ

เมืองพัทยา เป็นเมืองที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแบบพลวัต จากหมู่บ้านชาวประมงเล็ก ๆ ในอดีตผ่านการส่งเสริมพัฒนาเมืองอย่างเป็นระบบจนเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศ และระดับโลก ด้วยกระบวนการวางแผนพัฒนาเมืองภายใต้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือร่วมใจของเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน องค์กร และประชาชนในพื้นที่ ให้เกิดเป็นเมืองท่องเที่ยวที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของเมืองที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สิ่งสำคัญที่ทำให้เมืองพัทยาเจริญเติบโตอย่างสมดุลและมีทิศทางในการขับเคลื่อนที่เหนือกว่า คือ การมี “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา” เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาเมืองพัทยา ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลกที่มีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทำให้เกิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนและทั่วถึง ในระยะยาว

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา เป็นแผนที่ผ่านกระบวนการจัดทำอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 115 ง, หน้า 46-57) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ ตามกรอบแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์กระทรวง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาตามบทบัญญัติของกฎหมาย ตลอดจน แนวทางข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากการสัมภาษณ์ การจัดประชุมระดมความคิดเห็นกลุ่ม ผู้บริหารเมืองพัทยา (Executive focus group) เจ้าหน้าที่ส่วนราชการเมืองพัทยา (Management workshop) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Key stakeholder focus group) ตลอดจนการประเมินศักยภาพ (Capacity) ของเมืองพัทยา รวมทั้งแนวคิดในเชิงวิชาการจากคณะที่ปรึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเมืองพัทยา ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการเมืองพัทยาตามอำนาจหน้าที่ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนชาวเมืองพัทยาได้นั้น แต่หากไม่มีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ หรือขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กร แผนยุทธศาสตร์ที่มีกลยุทธ์ที่ดีแค่ไหน ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ เพราะพนักงานในองค์กรไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจ กับสิ่งที่ผู้บริหารวางแนวทางไว้เลย

ดังนั้น การมอบความรู้หรือการประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ให้กับพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ มีแนวคิดและหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์เป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ในองค์กร ส่งผลสู่การนำไปปฏิบัติที่ถูกต้อง และท้ายที่สุดแล้ว องค์กรก็จะบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างถูกต้อง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเมืองพัทยามีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานเมืองพัทยามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานเมืองพัทยามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานเมืองพัทยามีหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานเมืองพัทยามีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

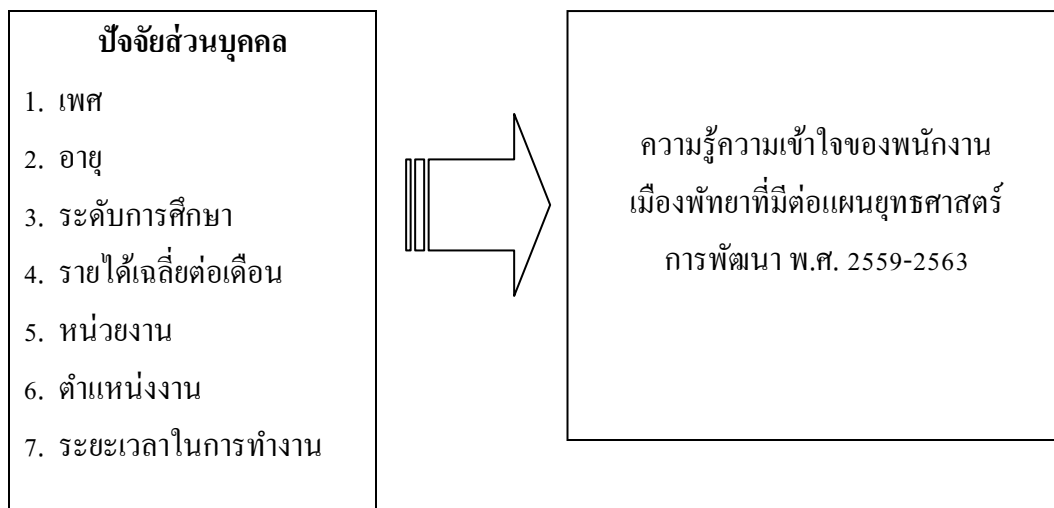
สมมติฐานที่ 7 พนักงานเมืองพัทยามีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวล  
สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ  
ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563 มาศึกษา  
(เมืองพัทยา, 2559)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน
3. ได้ทราบข้อมูลอันเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้ จัดอบรม และเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้กับพนักงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา:** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยา โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563

**ขอบเขตด้านพื้นที่:** กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 2,403 คน (กองการเจ้าหน้าที่เมืองพัทยา, 2560)

**ขอบเขตด้านระยะเวลา:** ในการศึกษาข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559-เมษายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่มีต่อการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563

พนักงาน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

เมืองพัทยา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระดับเทียบเท่าเทศบาลนคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองพัทยาที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเมืองพัทยา โดยแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอบางละมุง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร และการเลือกวิถีทางเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น โดยมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน และต้องมีการเชื่อมโยงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารปฏิบัติงาน

การบูรณาการ หมายถึง การเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบเข้าสู่ความเป็นหนึ่งเดียว โดยไม่แยกส่วน และเป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพและโครงสร้างขององค์กรในอนาคต วิสัยทัศน์จะแสดงภาพที่องค์กรต้องการจะเป็นหรือภาพลักษณ์ที่ต้องการในอนาคต

พันธกิจ หมายถึง หน้าที่ขององค์กรตามพันธะที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารขององค์กร พันธกิจเป็นการตอบคำถามว่า “องค์กรต้องการบรรลุอะไร” พันธกิจอาจกำหนดผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรใช้



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรม ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
  - 1.1 ความหมายของความรู้
  - 1.2 ความหมายของความเข้าใจ
  - 1.3 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ
  - 1.4 การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ
  - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
  - 2.1 ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy)
  - 2.2 ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
  - 2.3 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
  - 2.4 ประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์
  - 2.5 เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)
  - 2.6 ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบ และหน้าที่ของยุทธศาสตร์
  - 2.7 ผู้บริหารและบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์
3. รายละเอียดเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563
4. ข้อมูลเกี่ยวกับของเมืองพัทยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

#### ความหมายของความรู้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Rowntree (1981, p. 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ โดยทั่วไปหมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งแต่ละคนได้รับจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา และการสะสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสถาบันการศึกษาจะมีอำนาจในการที่จะกำหนดกฎเกณฑ์และประกาศผลคะแนนทางการศึกษา โดยวัดระดับ

ของความรู้ของบุคคลจากการอบรมสั่งสอนต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักสูตรในสถาบันการศึกษาเหล่านั้น จึงทำให้ทราบว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาจะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้และมีความสามารถในการเรียนรู้

โสภิต ทองปาน (2545, หน้า 32-33) ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง การเรียน และการแสวงหา โดยได้แยกความรู้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่สามารถอธิบายให้คนทั่วไปรู้ได้ โดยอาศัยตรรกะและพยานหลักฐาน และความรู้เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งยากที่จะอธิบายให้ใครเข้าใจได้ เว้นแต่บางคนหรือบางกลุ่ม เช่น ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการจำได้ ระลึกถึงได้ และจะเกิดเป็นความรู้ติดตัวบุคคล โดยวัดได้จากการจดจำหรือการท่องจำได้

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ บางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดเจน เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดออกมาได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หรือคู่มือต่าง ๆ บางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบรูปธรรม ราชวิน อินทร์จ่านงค์ (2550, หน้า 40 อ้างถึงใน สมยศ ชันธควร, 2556) กล่าวว่า ให้ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้จากประสบการณ์ หรือได้จากการศึกษา สังเกต และเก็บสะสมไว้เป็นความทรงจำที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวออกมาต่อไปได้ และสามารถวัดความรู้ดังกล่าวได้โดยการระลึกถึงและการแสดงออกมาได้

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำได้ นี้ก็ถึงได้ในรายละเอียดของเรื่องราวอันเกิดจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมา และสามารถถ่ายทอดเป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษรได้

### ที่มาของความรู้

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 47-48) กล่าวว่า ความรู้ในทางปรัชญาสามารถแบ่งที่มาได้เป็น 5 ประเภทความรู้ คือ

1. ความรู้ที่แท้จริงต้องมีเหตุมีผล ทุกคนมีเหตุมีผลและสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยตนเอง เหตุผลเท่านั้นที่จะใช้พิสูจน์ความรู้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. ความรู้ที่แท้จริงต้องเกิดมาจากประสบการณ์ของประสาทสัมผัสเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ความรู้ทุก ๆ แบบที่จิตใจได้รับย่อมมาจากภายนอกทั้งสิ้น

3. ความรู้ที่แท้จริงต้องนำมาปฏิบัติได้ ความคิดที่จะเอาไปใช้ ใช้ไม่ได้ ไม่มีความหมาย ความคิดนั้น ไม่ถือเป็นความรู้

4. ความรู้ที่แท้จริง คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นในใจมนุษย์เองโดยทันทีทันใด เป็นประสาทสัมผัส มโนภาพ มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ชัดเจน ไม่ต้องอาศัยเหตุผลทางตรรกะ

5. ความรู้ที่แท้จริงเกิดจากความสงสัย

### ระดับของความรู้

Bloom, George and Hastings (1975, pp. 65-197) ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ คือ

1. ระดับที่จดจำได้ หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลจากความจำออกมาใช้ได้

2. ระดับที่รวบรวมประเด็นสำคัญไว้ หมายถึง ความสามารถในการจำบางสิ่งบางอย่าง ได้มากกว่าเนื้อหาทั้งหมด สามารถบรรยายสิ่งเหล่านั้นด้วยสำนวนของตนเอง สามารถแสดงให้เห็น ด้วยการให้ความหมาย เปรียบเทียบ และการคาดคะเนผลในอนาคตได้

3. ระดับการนำไปใช้ เป็นระดับที่ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อเท็จจริง ตลอดจนความคิด ที่เป็นนามธรรม ไปปฏิบัติได้จริง

4. ระดับการวิเคราะห์ เป็นระดับที่สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำแนวคิดมาแยก เป็นส่วนประเภท หรือนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อปฏิบัติได้

5. ระดับการสังเคราะห์ คือ การนำข้อมูลและแนวความคิดต่าง ๆ ประกอบกันแล้ว นำไปสู่การสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่จากเดิม

6. ระดับการประเมินผล คือ ความสามารถใช้ความรู้เพื่อจัดเกณฑ์การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของกิจกรรมแต่ละประเภท

### การจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 10-11) กล่าวถึงความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ ทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้ประกอบด้วย ความสามารถในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ นึกได้ โดยการมองเห็น การได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ วิธีแก้ปัญหา เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ การที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ โดยการฟัง การอ่าน หรือการเขียน ซึ่งแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถได้ เช่น การแปล (Translation) การให้ความหมาย (Interpretation) การคาดคะเน (Extrapolation)

3. การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหา และการมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น แล้วจึงรู้ถึงหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นปัญหานั้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด

6. การประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมิน

ธาวิณ อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 43 อ้างถึงใน สมยศ ชันธควร, 2556) กล่าวว่า ความรู้ นอกจากจะเป็นข้อเท็จจริง ความสามารถในการจดจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมา รวมถึงเป็นข้อเท็จจริงที่บุคคลสามารถรับทราบได้ และสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้แล้ว ยังประกอบไปด้วย การจดจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่าได้ด้วย จึงเป็นความรู้ที่แท้จริง

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้เกิดจากประสบการณ์อย่างมีเหตุมีผล เป็นข้อเท็จจริงสามารถนำมาอธิบายและปฏิบัติได้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า จนเกิดเป็นความรู้ที่แท้จริง

#### ความหมายของความเข้าใจ

มานพ วีระอาชากุล (2538, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขยายให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

จักรกริช ใจดี (2542, หน้า 8-9) ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากสื่อและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือรับรู้ ซึ่งก็คือ พฤติกรรมด้านความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่สามารถคัดแปลง แก้ไข สิ่งที่ยากมาเป็นสิ่งง่าย สิ่งที่ซับซ้อนให้เป็นสิ่งธรรมดา ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความรู้และความจำ แต่ความเข้าใจต้องมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ รับรู้ และการจำมาก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ เป็นความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ เป็นความสามารถในการอธิบายหรือแปลความหมายหลาย ๆ อัน มาเรียบเรียงโดยจัดระเบียบ สรุปรูปเนื้อความใหม่ โดยยึดเนื้อหาเดิมเป็นหลัก

3. การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถ ในการทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกิดจากข้อมูลเดิม เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นความสามารถของบุคคล ในการแปลความหรืออธิบายสิ่งที่เป็นความรู้จนเกิดเป็นความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรม ที่แสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ และการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า

ธาวิณ อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 44 อ้างถึงใน สมยศ ชันชควร, 2556) กล่าวว่า ให้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ เรื่องราวที่เป็น ข้อเท็จจริงที่บุคคลเก็บสะสมมาจากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต หรือจากประสบการณ์ และนำมา จับใจความสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของเนื้อหาเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ จากความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์เพื่ออธิบายให้เข้าใจได้

#### ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Good (1973, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) โดยทั่วไป หมายถึง ขบวนการของการรับรู้ ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ การคิดใคร่ครวญ หรือความจำ

ลัดดา กิติวิภาค (2532, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

กันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความรู้ความเข้าใจต้องเริ่มจากการเรียนรู้ เมื่อเกิดการเรียนรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจในที่สุด ซึ่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการ ที่ประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์อ้อม จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร

ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลได้รับรู้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ จนเกิดความเชื่อ หรือความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี

ธาวิณ อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 45 อ้างถึงใน สมยศ ชันชควร, 2556) ได้ให้ความหมาย ความรู้ความเข้าใจไว้ว่า ความรู้ คือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับการศึกษา ค้นคว้า หรือการสังเกต แล้วนำมารวบรวมเป็นความทรงจำ เก็บสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกถึงได้ โดย

อาศัยความสามารถและทักษะทางสติปัญญา ส่วนความเข้าใจ หมายถึง เมื่อได้รับความรู้แล้ว ผู้ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวจะนำมาแปลความ ตีความ และทำการขยายความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวให้กับบุคคลอื่นต่อไป

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับรู้ จดจำ จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้นั้น โดยการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้

#### การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ

ชวาล แพรัตกุล (2516, หน้า 201-205) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวัดระดับความรู้ความเข้าใจว่า เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์หรือเคยพบเห็นและทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น เป็นการวัดความจำ สามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถาม จะแตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ ความจำ และเรื่องราวที่ได้พบเห็นมา แต่จะมีลักษณะของคำถามร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ เป็นคำถามที่ให้ระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ที่จำได้ ระลึกถึงได้ โดยแบ่งคำถามออกได้ดังนี้

1. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม ได้แก่ โจทย์คำถาม ที่ถามว่า คำหรือกลุ่มคำ นั้น ๆ คืออะไร มีความหมายทั่วไป หรือความหมายเฉพาะอย่างไร และสิ่งนั้น ๆ มีคุณสมบัติอะไร
2. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อเท็จจริง และความจริง ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราว ใจความ หรือเนื้อความสำคัญต่าง ๆ ตามที่ได้ พิสูจน์หรือตกลงยอมรับตามหลักวิชาการ
3. คำถาม ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเรื่องราวนั้น ๆ เหตุการณ์นั้น ๆ หรือข้อความต่าง ๆ ที่ได้รับมานั้นมีที่มาที่ไปอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีอะไร และมีการดำเนินการหรือมีวิธีการขั้นตอนอย่างไร
4. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงระเบียบแบบแผน แบบฟอร์ม ตามจารีตประเพณีที่เคยประพฤติปฏิบัติมา
5. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ การวินิจฉัย การตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในแต่ละเรื่องราวควรจะใช้กฎเกณฑ์ใดหรือหลักการใด ในการตัดสินใจตรวจสอบจึงจะเหมาะสม
6. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้มเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงความเคลื่อนไหว ความโน้มเอียง ความเจริญ หรือความเสื่อมของเหตุการณ์ต่าง ๆ จะไปในทิศทางใดตามกาลเวลา และเรื่องต่าง ๆ มีสิ่งใดที่เกิดขึ้น ก่อน หลัง และมีลำดับขั้นเป็นขั้นเป็นตอนอย่างไร

ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 96-104) แบ่งคำถามที่ใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจ เป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ และความจริง
2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้ม การจัดประเภท กฎ ระเบียบ เกณฑ์ หรือวิธีการต่าง ๆ
3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักเกณฑ์ของเรื่องที่เกิดขึ้นของการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ เช่น หลักวิชา การขยายหลักวิชา ทฤษฎี และ โครงสร้าง

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ สามารถวัดระดับความรู้ความเข้าใจได้ 6 ระดับ ดังนี้

1. วัดความจำ เป็นการวัดระดับพื้นฐาน
  2. วัดความเข้าใจเพื่อความกระจ่างในสิ่งที่จำได้แล้ว หรือทราบและเข้าใจถึงนิยามของศัพท์ต่าง ๆ
  3. วัดการนำไปประยุกต์ใช้ คือ การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ และสามารถพลิกแพลงออกไปจากที่เคยเรียนรู้มาแล้ว และความสามารถในการโยงความสัมพันธ์กับความรู้ชนิดต่าง ๆ
  4. วัดความสามารถในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ
  5. วัดความสามารถในการสังเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการใช้จินตนาการ
  6. วัดความสามารถในการประเมินผล คือ การประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นเช่นใด การประเมินนี้ต้องใช้ความสามารถในการจดจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์นำมารวมกัน จึงจะสามารถทำการประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้
- การวัดความสามารถทางการประเมินนี้ ถือเป็น การทดสอบความรู้ความเข้าใจในระดับสูงสุด

#### **ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ**

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 69-72) ได้ให้คำอธิบายโดยสรุปว่า สิ่งที่จะทำให้ความเข้าใจจากการรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกันไป เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายนอกก็คือ แบบของตัวกระตุ้นต่าง ๆ ที่สามารถดึงดูดความสนใจได้แตกต่างกัน เช่น ความเข้มของแสง สี เสียง สามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าความเข้มน้อย
  2. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายในของผู้รับรู้ โดยสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้
    - 2.1 การจูงใจ สิ่งจูงใจในตัวคนจะเป็นตัวกำหนดให้คนเลือกการรับรู้ หรือให้ความสนใจเฉพาะในสิ่งที่ตรงกันกับสิ่งจูงใจในตัวเรา
    - 2.2 บุคลิกท่าทาง เป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งที่จะให้บุคคลนั้นเลือกที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างสอดคล้องกับบุคลิกท่าทางของเขา
    - 2.3 การเรียนรู้ คนเราเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใดมาก็มักจะเลือกรับรู้ในสิ่งนั้น ถึงแม้ว่าบางครั้งข้อมูลอาจไม่เพียงพอ แต่ผลการเรียนรู้สามารถทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถรับรู้ได้อย่างถูกต้อง
    - 2.4 การคาดหมาย คนเรารับรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้ กล่าวคือ จะรับรู้ในสิ่งที่ตนได้คาดหมายแล้วเท่านั้น
- สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งหลายที่ก่อให้เกิดความดึงดูดใจ หรือก่อให้เกิดความสนใจ และปัจจัยภายใน ได้แก่ การเรียนรู้และแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป

## แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

### ความหมายของยุทธศาสตร์ (Strategy)

Alfred (1962) ได้กล่าวว่าแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวขององค์กรและการยอมรับวิธีการในการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์เหล่านั้น

David (1995) ได้กำหนดความหมายว่า “ยุทธศาสตร์” เป็นเป็นวิถีทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

Hunger and Wheelen (2004) ได้ให้คำนิยาม “ยุทธศาสตร์” ว่าเป็นแผนแม่แบบขององค์กรที่ระบุว่าองค์กรจะบรรลุพันธกิจและเป้าหมายอย่างไร เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและลดความเสี่ยง

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้ให้ความหมายว่า “ยุทธศาสตร์” คือ แผนงานที่มีความพร้อมสมบูรณ์ ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน และประสานสอดคล้องเข้ากันได้ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรมีข้อได้เปรียบที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งยุทธศาสตร์จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อประกันว่าวัตถุประสงค์ของกิจการจะบรรลุความสำเร็จได้แน่



Certo and Peter (1991) ให้นิยามคำว่า “ยุทธศาสตร์” หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Wright, Pringle et al. (1991) ให้คำจำกัดความยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

Bikas (1999) ให้ความหมายของการวางแผนยุทธศาสตร์ไว้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นวงจร

Thomson and Strickland (2003) ให้ความหมายของการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic management) ว่าเป็นขั้นตอนในทางการบริหาร ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic vision)
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective)
3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic formulation)
4. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic implementation)
5. การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic management)

โดยการคิดริเริ่มปรับปรุงแก้ไขแล้วปรับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และการบริหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก และจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เป็นต้น

#### **ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**

การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นภารกิจของหน่วยงานทุกระดับ เพราะบุคคลทุกคนไม่ใช่เพียงแค่ผู้บริหารระดับสูง (Top brass) (ประชุม รอดประเสริฐ, 2533) แผนยุทธศาสตร์ถือเป็นโครงร่างหลัก (Grand design) หรือเป็นวิธีการ โดยรวมที่บุคคลหรือองค์กรต้องทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้การดำเนินงานบรรลุถึงจุดประสงค์

การสร้างแผนยุทธศาสตร์จะต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐาน 3 ประเภทของหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2533) คือ

1. พลังมหาภาคจากภายนอกองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ พลังทางวิชาการ (เทคโนโลยี) พลังทางการเมือง พลังทางเศรษฐกิจ พลังทางสังคม และอื่น ๆ

2. พลังมหาภาคจากภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่านิยมของหน่วยงาน จุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน บุคลิกลักษณะของบุคคลในหน่วยงาน และอื่น ๆ

3. วัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ในกระบวนการการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือขององค์กร อิทธิพลซึ่งเป็นพลังทั้งภายนอกและภายในองค์กรจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยการวิเคราะห์แล้วจึงนำไปประยุกต์เพื่อการสร้างแผนยุทธศาสตร์

#### กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning process)

Kotler and Murphy (1981) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์มาใช้ในวงการอุดมศึกษา โดยแบ่งกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental analysis)
2. การวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร (Resource analysis)
3. การตั้งเป้าหมาย (Goal formulation)
4. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic formulation)
5. การออกแบบองค์กร (Organizational design)
6. การออกแบบแนวปฏิบัติงาน (System design)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

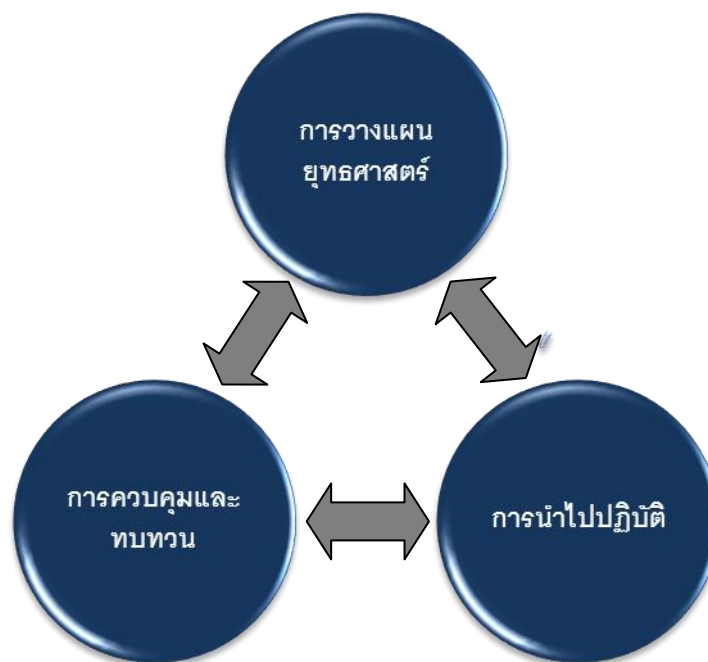
1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินต่อไป และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามทิศทางดังกล่าว ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์นี้ไม่ใช่เพียงแค่การวางแผนระยะยาวเพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตเท่านั้น แต่เป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์อันพึงประสงค์ไว้ล่วงหน้า และปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

2. การมุ่งเน้นเป้าหมายรวมขององค์กร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละช่วง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่ต้องการ

3. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรที่เริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การจัดทำแผนงาน โครงการ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติการ ทบทวนและจัดวางกลยุทธ์ใหม่

4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรมากกว่า การพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือเฉพาะบางแผนงาน โครงการและกิจกรรมจะสะท้อนถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ และครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และวนซ้ำกลับไปมาในกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning) การนำไปปฏิบัติ (Strategic implementation) และการควบคุม/ ทบทวน (Strategic control)



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของการวางแผน

Certo and Peter (1991) เสนอขั้นตอนในการจัดทำยุทธศาสตร์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental analysis) เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดแข็ง-จุดอ่อน และปัจจัยภายนอกองค์กรที่เป็นโอกาส-อุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การตั้งทิศทางขององค์กร (Establishing organization direction) โดยพิจารณาพันธกิจขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร กระบวนการสร้างทิศทางขององค์กรประกอบไปด้วย

- 2.1 การทบทวนผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 2.2 การกำหนดพันธกิจขององค์กรที่เหมาะสม
- 2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เหมาะสม

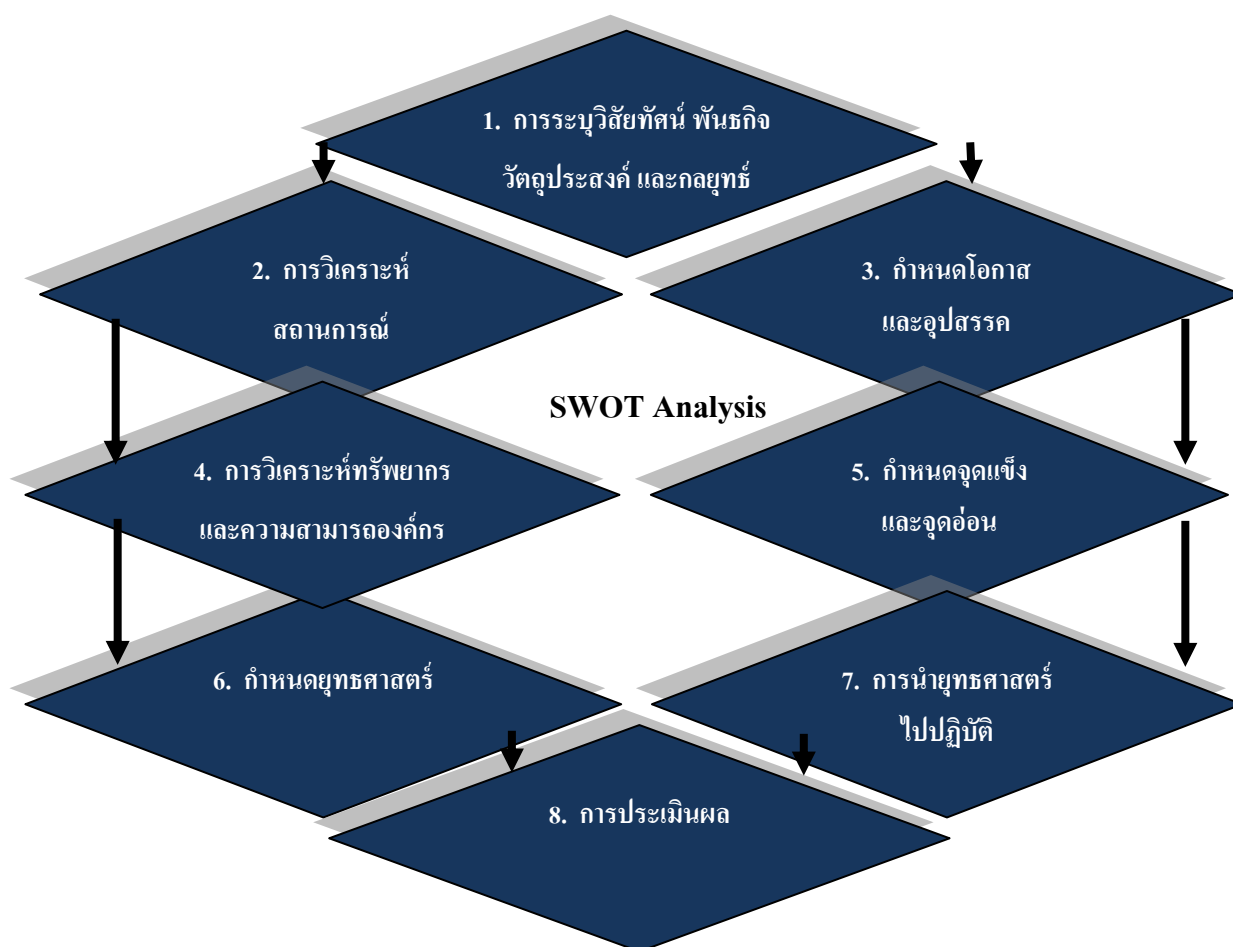
ขั้นตอนที่ 2.1-2.3 เป็นผลมาจากการทบทวนในขั้นที่ 1 ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดพันธกิจที่เหมาะสมจะเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและอยู่รอดในระยะยาวให้กับองค์กร ซึ่งหลังจากนั้นจะสามารถดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดย 1) วิเคราะห์แนวโน้มที่สำคัญของสภาพแวดล้อม 2) พัฒนาวัตถุประสงค์โดยภาพรวมขององค์กร 3) สร้างวัตถุประสงค์ย่อย

3. กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic formulation) โดยการพิจารณากำหนดและเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค (SWOT analysis)

4. การปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ (Strategic implementation) โดยการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร (Organization structure) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5. การควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic culture) โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานและทำการประเมินผลความสำเร็จขององค์กร

ร็อบบินสัน สตีเฟนส์ พี. (2547) ได้กล่าวถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นการนำหลักการที่ต้องการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานขององค์กร โดยมีกรอบเวลาที่ชัดเจน เพื่อที่จะติดตามและประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานองค์กร คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม ในกระบวนการจัดการของแผนยุทธศาสตร์



ภาพที่ 3 แผนยุทธศาสตร์องค์กร

Wheelen and Hunger (2002) กล่าวว่า รูปแบบพื้นฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ข้อหลัก ๆ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment)

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ประกอบด้วย

1.2.1 อุปสรรคจากคู่แข่งใหม่ที่เข้ามาใหม่ (The threat of new entrants)

1.2.2 อำนาจการต่อรองของผู้ขายปัจจัยการผลิต (The bargaining power of suppliers)

1.2.3 อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ (The bargaining power of buyers)

1.2.4 อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถใช้ทดแทนได้ (The threat of substitute products or services)

1.2.5 ระดับการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดิม (The degree of rivalry among existing competitors)

2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategic formulation) คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ จากการกำหนดทิศทางขององค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก-ภายในองค์กร มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมิน และคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic implementation) คือ การนำกลยุทธ์ที่ได้จัดทำ และคัดเลือกไว้ในขั้นตอนที่ 2 มาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การควบคุมและการประเมินผล

Plunkett, Lowry, Frodin and Wen (2005) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย (Mission and goals)

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Internal and extend environment) ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และ โอกาส (SWOT)

3. ประเมินพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์อีกครั้ง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้

4. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และการใช้ทรัพยากร

5. การนำยุทธศาสตร์ไปใช้

6. การควบคุมและประเมินผลประกอบการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic management process) มีส่วนประกอบสำคัญต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) ผู้บริหารจะต้องศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) ขององค์กร โดยทำการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส

(Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

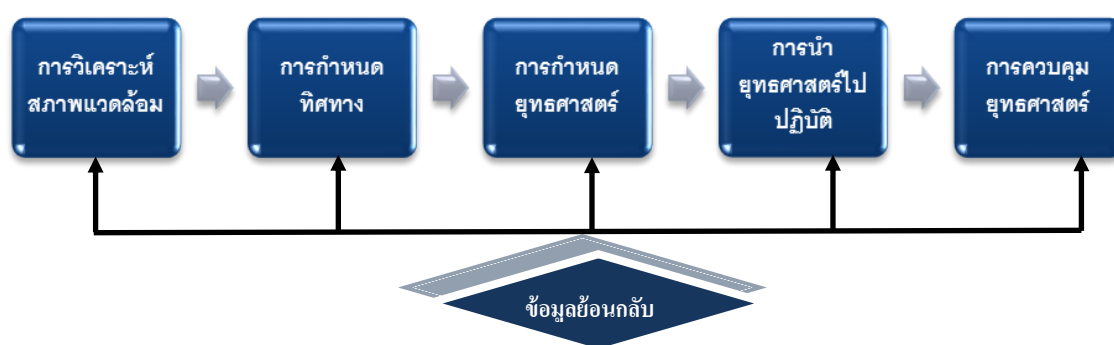
เพื่อดูว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Organization direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and goal) ขององค์กร

3. การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร โดยมักจะกำหนดยุทธศาสตร์ตามระดับชั้นภายในองค์กร ตั้งแต่ยุทธศาสตร์องค์กร ยุทธศาสตร์ธุรกิจ และยุทธศาสตร์ตามหน้าที่ ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

4. การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) หมายถึง การนำยุทธศาสตร์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินยุทธศาสตร์ (Strategy environment and control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนา ให้แผนยุทธศาสตร์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์กรจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินยุทธศาสตร์ว่า ประสบผลสำเร็จดังที่วางเป้าหมายไว้หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนายุทธศาสตร์ต่อไป



ภาพที่ 4 กระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์

จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่สามารถคาดเดาได้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถจำแนกยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์กร ยุทธศาสตร์ธุรกิจ และยุทธศาสตร์ระดับหน้าที่

**ระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ระดับองค์กร (Corporate strategy)** เป็นการกำหนดทิศทางโดยรวมขององค์กรในรูปของทัศนคติทั่วไป เพื่อไปสู่การเจริญเติบโตและทิศทางในการบริหารจัดการขององค์กร (Wheelen and Hunger, 2002, p. 13) รวมถึงระดับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคำถามที่ว่า องค์กรทำอะไรอยู่ องค์กรทั้งหมดควรจะเป็นอย่างไร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีอยู่ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ได้แก่ SWOT Analysis โดยใช้

เมตริกซ์การประเมินและให้น้ำหนักปัจจัยภายใน (Internal factor analysis) ซึ่งเป็นการประเมินจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร

เมตริกซ์การประเมินและให้น้ำหนักปัจจัยภายนอก (External factor analysis) ซึ่งเป็นการประเมินโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีกฎหมาย เป็นต้น

เมตริกซ์อุปสรรค-โอกาส-จุดแข็ง-จุดอ่อน (Threats-Opportunities-Weaknesses-Strength, TOWS Matrix) เป็นเมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรค (Threats, T) โอกาส (Opportunities, O) กับจุดแข็ง (Strengths, S) และจุดอ่อน (Weaknesses, W)

การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือกโดยใช้ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการพิจารณา โดยการนำปัจจัยภายในและภายนอกที่ได้วิเคราะห์แล้วนั้น คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาใช้ในการประกอบการพิจารณาตามรูปแบบในตาราง



ตารางที่ 1 ตาราง TOWS Matrix สำหรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์

	ปัจจัยภายใน (Internal factors)	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
	ปัจจัยภายนอก (External factors)	S1	W1
		S2	W3
		S3	
โอกาส (Opportunities)		ยุทธศาสตร์ SO	ยุทธศาสตร์ WO
O1		ใช้จุดแข็งเพื่อสร้างความได้เปรียบจากโอกาส	ใช้ความได้เปรียบจากโอกาส
O2		ได้เปรียบจากโอกาส	มาลบล้างจุดอ่อน
O3			
อุปสรรค (Threats)		ยุทธศาสตร์ ST	ยุทธศาสตร์ WT
T1		ใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยง	เพื่อลดจุดอ่อนและ
T2		อุปสรรคหรือภัยคุกคาม	หลีกเลี่ยงอุปสรรค
T3			

แนวทางกำหนดยุทธศาสตร์ทั้ง 4 รูปแบบมีวิธีการดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ SO เป็นการคิดหาแนวทางการดำเนินขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยใช้จุดแข็งที่มีอยู่เพื่อสร้างความได้เปรียบจากโอกาสที่เอื้ออำนวยให้
  2. ยุทธศาสตร์ WO เป็นการใช้ความพยายามเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ดีขึ้นด้วยการใช้โอกาสภายนอกที่เกิดขึ้น
  3. ยุทธศาสตร์ ST เป็นการนำเอาจุดแข็งขององค์กรหรือหน่วยงานมาเพื่อที่จะสามารถหลีกเลี่ยง หรือลดผลกระทบจากอุปสรรคหรือภัยคุกคามภายนอกได้
  4. ยุทธศาสตร์ WT เป็นยุทธศาสตร์ที่ป้องกันตัวขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด และเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจากภายนอก
- ระดับที่ 2 ยุทธศาสตร์ระดับธุรกิจ (Business level strategy)** เป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นในระดับหน่วยธุรกิจ โดยมุ่งเน้นความสำคัญเรื่องความสามารถในการแข่งขัน (Competitive position) โดยที่หน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยก็จะกำหนดแผนยุทธศาสตร์ตามความเหมาะสมดังนี้
1. ความแตกต่างทางการแข่งขัน (Competitive differentiate) เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างแตกต่างของสินค้าและบริการให้มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ของสินค้าและบริการ โดยที่ไม่คำนึงถึงราคามากนัก

2. ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost leadership) ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานด้วยต้นทุนต่อหน่วยที่ต่ำ

3. การสนองตอบอย่างรวดเร็ว (Quick-Response) ในระดับธุรกิจนี้ ธุรกิจจะต้องเผชิญกับคู่แข่งในด้านการแสวงหาลูกค้า องค์กรจะแข่งขันกันกับองค์กร หรือหน่วยงานอื่นที่มีสินค้าและบริการที่คล้ายคลึงกัน และอยู่ในตลาดที่คล้ายคลึงกัน

4. การมุ่งที่ตลาดเฉพาะส่วน (Focus) เป็นกลยุทธ์ซึ่งมุ่งที่การผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการในกลุ่มที่มีความต้องการเฉพาะ

**ระดับที่ 3 ยุทธศาสตร์ระดับหน้าที่ (Functional level strategy)** เป็นวิธีการซึ่งแต่ละที่ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กรและหน่วยธุรกิจ โดยการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Wheelen and Hunger, 2002) หรือเป็นการสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive advantage) ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในหน่วยงานระดับหน้าที่จะมีส่วนสร้างคุณค่าสำหรับผู้มาใช้บริการหรือลูกค้า (Customer value) และข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive advantage) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value delivery) ให้กับลูกค้าในหน้าที่ต่าง ๆ อาทิเช่น การปฏิบัติการ (Operation) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) การเงิน (Financial) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resources management)

### ประโยชน์ของการวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สามารถบริหารและมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบริหารและมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรอีกหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)

1. ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมาให้ความสนใจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์กรมากขึ้น

2. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหา อุปสรรค ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมมาตรการรองรับไว้ล่วงหน้า อันเป็นการลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร

3. ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินการอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพในอนาคตของการพัฒนาและนำองค์กรต่อไป

4. ช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ถึงโอกาสและช่องทางในการดำเนินงานในอนาคต  
ให้การปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/ โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กร  
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง  
กับทิศทางและการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ
7. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทางด้านความคิดและการดำเนิน  
กิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

จากมุมมองของการวางแผนยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในองค์กร  
ธุรกิจ เพื่อสร้างให้องค์กรมีสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่ Keller (1983)  
ได้กล่าวถึงแผนยุทธศาสตร์ในวงการอุดมศึกษาว่าดังนี้

1. การวางแผนยุทธศาสตร์ไม่ใช่พิมพ์เขียว (Blueprint) หรือการรวบรวมความคิดออกมา  
เป็นรายละเอียดในเอกสารที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม แต่เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดของบุคคลสำคัญ  
ในองค์กรต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต
2. การวางแผนยุทธศาสตร์ไม่ใช่ทัศนะของผู้บริหารหรือกรรมการสภา การวางแผน  
ยุทธศาสตร์จะต้องเกิดจากการประมวลสภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา  
และสภาพภายในของสถาบันเอง รวมทั้งภารกิจของสถาบัน สภาพภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลง  
ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ สภาพภายในสถาบัน เช่น วัฒนธรรมองค์กร จุดเด่น จุดอ่อน  
ของสถาบัน สถานภาพทางด้านงบประมาณของสถาบัน เป็นต้น
3. การวางแผนยุทธศาสตร์ไม่ใช่การตัดสินใจที่ยึดตามความต้องการของตลาดหรือสังคม  
เสมอไป สถาบันจะต้องมีจุดยืน โดยพิจารณาของจุดเด่นของตนเอง รักษาเอกลักษณ์นั้นไว้  
แต่ก็ต้องไม่ลืมที่จะนำเอาความต้องการของตลาดเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย

#### **เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)**

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร (Certo & Perter, 1991) จุดประสงค์ของการวิเคราะห์เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ผลการวิเคราะห์ให้ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กร (สมยศ นาวิกาน, 2541)

แนวความคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ  
มาจากส่วนผสมที่ลงตัวระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็งและจุดอ่อน) และสภาพแวดล้อม

ภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) (Pearce and Robinson, 2005) ทำให้องค์กรเพิ่มความแข็งแกร่งและโอกาส ในขณะที่เดียวกันก็ลดจุดอ่อนและอุปสรรค

สมยศ นาวิการ (2541) ระบุประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT 3 ประเด็น คือ

1. วิเคราะห์ SWOT เพื่อได้ขอบเขตที่เหมาะสมในการประเมินฐานะปัจจุบันและอนาคตขององค์กรแก่ผู้บริหาร
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดทางเลือกขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์บนรากฐานของผลการวิเคราะห์
3. การวิเคราะห์ SWOT เป็นระยะ ๆ จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา

สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน (Competitive environment) (อ้างถึงใน ชเนศ จิตสุทธิภากร (2547) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานหรืออุตสาหกรรม (Task or industry environment) ความสามารถในการสร้างกำไรของธุรกิจและลักษณะของการแข่งขันในอุตสาหกรรมมีทิศทางโดยตรงต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ของธุรกิจ ประกอบด้วยคู่แข่ง (ที่มีอยู่เดิมและที่มีศักยภาพ) ลูกค้า และผู้ขายปัจจัยการผลิต

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2542) ได้เสนอการกำหนดยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ SWOT ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ตำแหน่ง สถานภาพขององค์กร เพื่อประเมินว่าองค์กรมีลักษณะเด่นเชิงโอกาส หรือลักษณะด้อยเชิงคุณภาพมากน้อยเพียงใด และสรุปจุดแข็งและจุดอ่อน
2. พัฒนาทางเลือกยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลายยุทธศาสตร์ด้วยกัน ขึ้นอยู่กับผลของการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่

2.1 พิจารณายุทธศาสตร์เพื่อขยายธุรกิจ (Growth strategy) ซึ่งสามารถทำได้ โดยการขยายธุรกิจภายใน โดยการลงทุนเพิ่มหรือการซื้อกิจการเพิ่ม

2.2 ยุทธศาสตร์การทำธุรกิจครบวงจรหรือการควบกิจการ (Integration strategy) การรวมธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อลดต้นทุนหรือหาความมั่นคงจากการตั้งและผลิตสินค้าเอง หรือการเข้าไปควบกิจการที่ทำธุรกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อลดการแข่งขัน

2.3 ยุทธศาสตร์การเพิ่มชนิดของสินค้าหรือการบริหาร (Diversification strategy) เมื่อบริษัทต้องการเพิ่มชนิดของสินค้า ซึ่งปกติมักจะใช้ยุทธศาสตร์การเข้าไปซื้อธุรกิจอื่นหรือยืห้ออื่น

2.4 ยุทธศาสตร์การตัดทอน (Retrenchment strategy) เป็นการลดขนาดและขอบเขตของกิจการ โดยยกเลิกแผนงาน แผนก หรือกิจกรรม

2.5 ยุทธศาสตร์การรักษาเสถียรภาพ (Stability strategy) เป็นการดำเนินงานเฉพาะแผนงานที่มีความรู้ ความชำนาญเพียงชนิดเดียว

ตารางที่ 2 ตารางเมตริกซ์แสดงยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้จากการพิจารณาจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค

		ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities)	SO มีจุดแข็งและมีโอกาส กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive strategy)	WO มีจุดอ่อนและมีโอกาส กลยุทธ์อนุรักษ์ (Conservative strategy)
	อุปสรรค (Threats)	ST มีจุดแข็งและมีอุปสรรค กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive strategy)	WT มีจุดอ่อนและมีอุปสรรค กลยุทธ์ตั้งรับ (Defensive strategy)

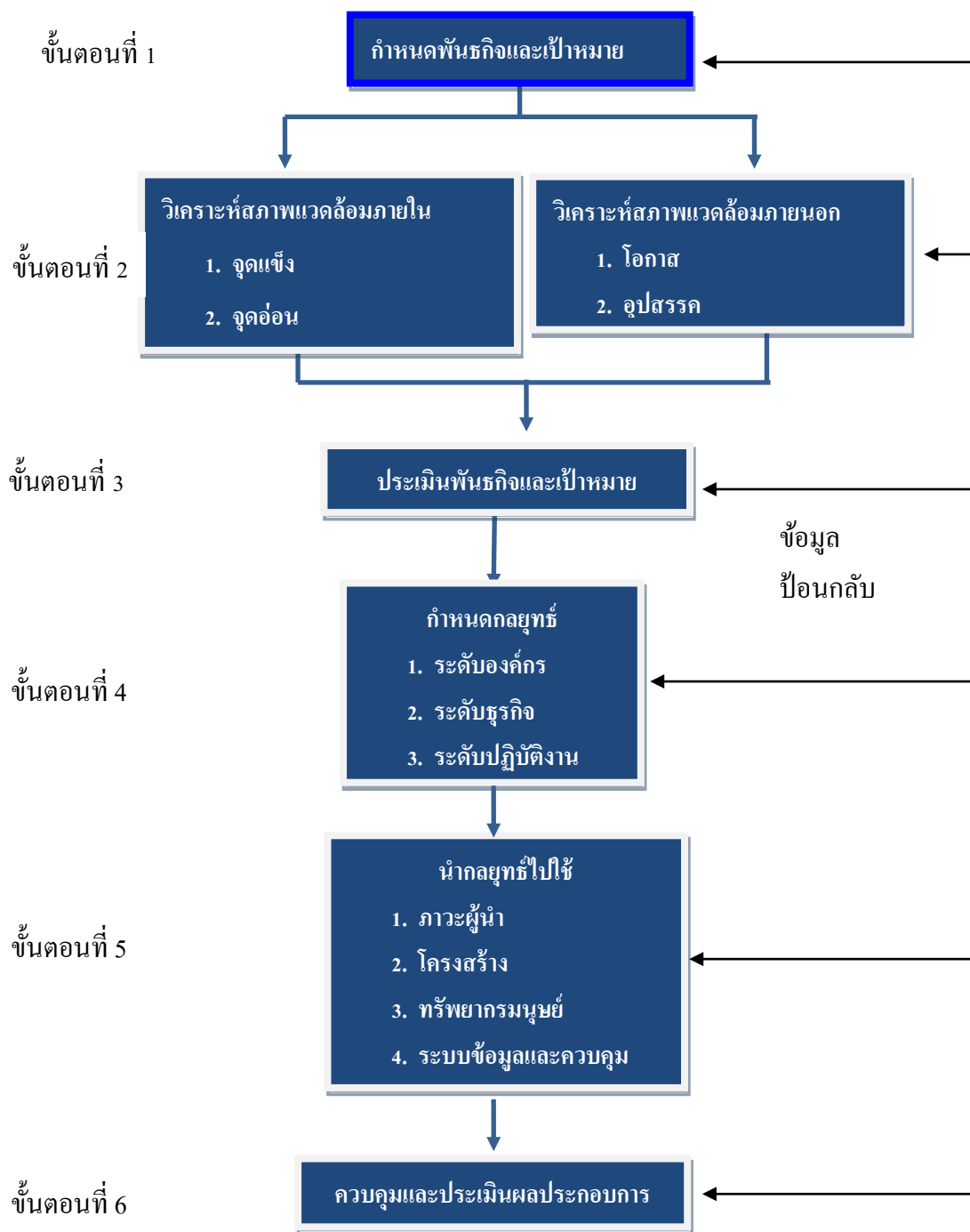
จากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปโดยใช้เมตริกซ์ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค เพื่อพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ SO (SO Strategy) เป็นตำแหน่งหรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายของทุกองค์กร โดยองค์กรจะใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาส ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขเพื่อให้เปลี่ยนเป็นจุดแข็ง ถ้าเผชิญอุปสรรคก็ต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาส ในกรณีนี้ องค์กรจะใช้จุดแข็งที่มีเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

2. ยุทธศาสตร์ WO (WO Strategy) เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจพยายามให้มีจุดอ่อนต่ำสุด และมีโอกาสสูงสุด ดังนั้น องค์กรที่มีจุดอ่อนในบางกรณีจะต้องพยายามหาวิธีแก้ไข โดยการใช้อนุรักษ์ข้อได้เปรียบจากเทคโนโลยีหรือบุคลากรที่มีทักษะจากภายนอกในการพัฒนาองค์กร ในกรณีนี้ องค์กรจะพยายามแก้ไขจุดอ่อนและสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

3. ยุทธศาสตร์ ST (ST Strategy) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรมีจุดแข็งและมีอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก เป้าหมายขององค์กร คือ พยายามให้มีจุดแข็งสูงสุด และอุปสรรคต่ำสุด ดังนั้น องค์กรอาจใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยี การเงิน การบริหารจัดการ เพื่อจัดอุปสรรคจากคู่แข่งขึ้น ในกรณีนี้องค์กรจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคให้ได้

4. ยุทธศาสตร์ WT (WT Strategy) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรมีจุดอ่อนและมีอุปสรรค โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดอ่อนและขจัดอุปสรรคให้ต่ำสุด โดยองค์กรมีจุดอ่อนและอุปสรรค โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดแข็งและขจัดอุปสรรคให้ต่ำสุด โดยองค์กรอาจใช้วิธีร่วมทุน (Joint venture) เป็นพันธมิตรกับเครือข่าย (Network) การลดค่าใช้จ่าย (Retrenchment) ในกรณีนี้บริษัทจะต้องพยายามสร้างจุดแข็งและเอาชนะอุปสรรคให้ได้



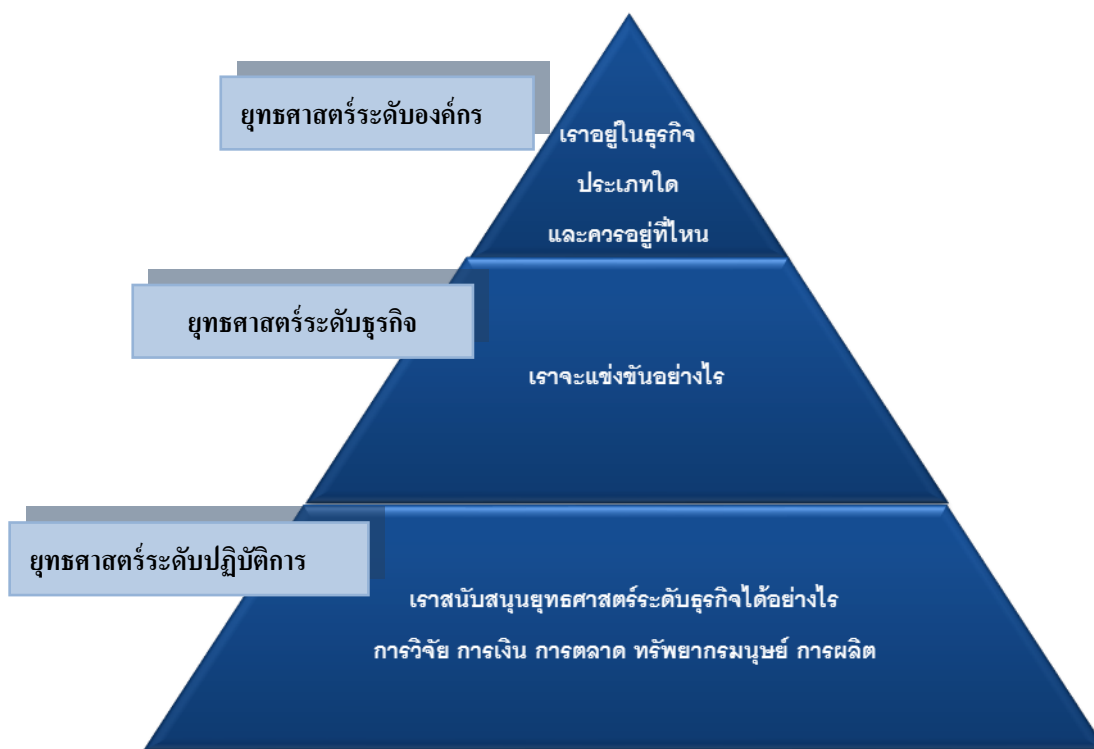
ภาพที่ 5 ขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

### ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบ และหน้าที่ของยุทธศาสตร์

การสร้างยุทธศาสตร์ (Strategy formulation) มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การกำหนด พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective) การพัฒนายุทธศาสตร์ การวางแผนทาง นโยบายและนโยบาย โดยองค์กรต้องตระหนักถึงจุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และข้อจำกัดขององค์กร (Wheelen & Hunger, 2004)

ยุทธศาสตร์มี 3 ระดับ (Wheelen & Hunger, 2004) ดังนี้

1. กลยุทธ์ในระดับองค์กร (Corporate strategy) เป็นการอธิบายทิศทางของธุรกิจ ขอบเขตการทำธุรกิจ การบริหารจัดการธุรกิจ และพัฒนาธุรกิจ การจัดสร้างโครงสร้างองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. กลยุทธ์ในระดับธุรกิจ (Business strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นแข่งขันในสินค้า หรือการบริการของหน่วยธุรกิจหน่วยใดหน่วยหนึ่ง (Business unit)
3. กลยุทธ์ในระดับปฏิบัติการ (Functional strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งที่แผนการปฏิบัติ ในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยธุรกิจ โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เป็นการกำหนดกลยุทธ์ เชิงเทคนิค การเงิน และการผลิต เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน



ภาพที่ 6 ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดยุทธศาสตร์ของแต่ละระดับ



การวางแผนยุทธศาสตร์ และการจัดการยุทธศาสตร์ (Strategic planning and strategic management)

Plunkett et al. (2005) ได้อธิบายองค์ประกอบของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยตั้งคำถามเชิงธุรกิจ 4 คำถามด้วยกัน คือ

1. องค์กรวางตำแหน่งตัวเองในตลาดอย่างไร
2. องค์กรต้องการตำแหน่งอะไรในตลาด
3. แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในตลาดเป็นอย่างไรบ้าง
4. แนวทางที่ดีที่สุดที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของตนเองมีอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่เกี่ยวกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จะสามารถตอบคำถามเหล่านี้ได้ ด้วยการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวจะกำหนดยุทธศาสตร์ที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และระบุว่าต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง

ยุทธศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมาต้องมีองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่

1. ขอบเขต (Scope) ของธุรกิจ เช่น ขนาดและการวางตำแหน่งในตลาดในประเทศ และต่างประเทศ
2. การใช้ทรัพยากร (Resource deployment) เป็นการกำหนดว่าองค์กรจะใช้ทรัพยากรใดบ้าง เช่น การเงิน ทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การผลิตสินค้าใหม่ หรือการเพิ่มประสิทธิภาพของสินค้า
3. ความได้เปรียบในข้อแตกต่าง (Distinctive competition advantage) เช่น บริษัทมีความรู้ และทำอะไรได้ดีที่สุด บริษัทที่ประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นที่จุดเด่นของสินค้าตนเองและสร้างจุดแข็ง (Competitive edge)
4. การรวมพลัง (Synergy) การรวมพลังและความร่วมมือกับพันธมิตรในธุรกิจเดียวกัน เพื่อขยายส่วนแบ่งการตลาด เป็นการลดค่าใช้จ่าย การใช้เทคโนโลยีร่วมกัน และทีมบริหารเดียวกัน เช่น การที่บริษัท IBM ขายคอมพิวเตอร์กับบริษัทต่าง ๆ ชื่อกิจการของบริษัท Lotus ซึ่งขายคอมพิวเตอร์ ใช้ในบ้าน เป็นการรวมพลังของธุรกิจ การผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ และการขายปลีก ซอฟต์แวร์ไว้ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

**ผู้บริหารและบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์**

ผู้บริหารที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารยุทธศาสตร์ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูง (Chief Executive Officer หรือ CEO) โดยที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรนั้น มีหน้าที่หรือบทบาทที่เปรียบเสมือนกับกัปตันเรือ ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการเดินทาง เป้าหมายและเส้นทางการเดินเรือ รวมทั้งการออกคำสั่ง

ให้เรือออกเดินทางได้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กร คือ เป็นนักยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีบทบาทย่อยดังนี้

1.1 เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรที่ต้องการจะก้าวไปเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่ต้องการจะบรรลุ

1.2 เป็นผู้ก่อให้เกิดการนำแผนยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ

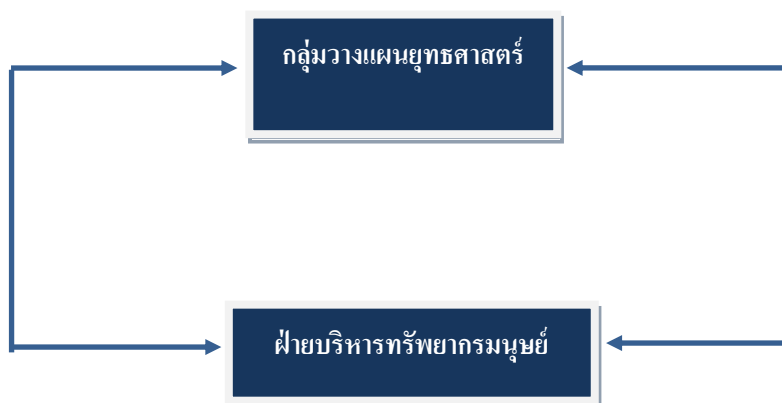
นอกจากนี้ในการนำองค์กรสมัยใหม่เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแต่งตั้งให้มีผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่เป็น Chief knowledge officer หรือ Chief learning officer เพื่อทำหน้าที่ในการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ นำความรู้มาบริหารจัดการ สร้างความรู้ขึ้นภายในองค์กร ตลอดจนถ่ายทอดข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นแก่สมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรโดยรวมมีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม

2. ฝ่ายปฏิบัติการ (Line manager) ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการทุกคนต้องมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพราะผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรง จึงมีข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง และใกล้ชิดกับผู้รับบริการ และที่สำคัญ คือ ผู้บริหารเหล่านี้เป็นฝ่ายที่จะต้องนำแผนยุทธศาสตร์นี้ไปปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องทำให้ผู้บริหารเหล่านี้มีความเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

3. ผู้บริหารฝ่ายให้คำแนะนำปรึกษา (Staff manager) หมายถึง ฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้แผนยุทธศาสตร์สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายวิจัยและวางแผน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วฝ่ายวิจัยและวางแผนนั้นจะมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เช่น ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจในด้านต่าง ๆ หรือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ในที่นี้ฝ่ายวิจัยและแผนนั้นไม่ควรจะเป็นผู้วางแผนโดยตรง มิเช่นนั้นแผนที่วางมาอาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ที่ต้องนำไปปฏิบัติ เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนก็เป็นได้

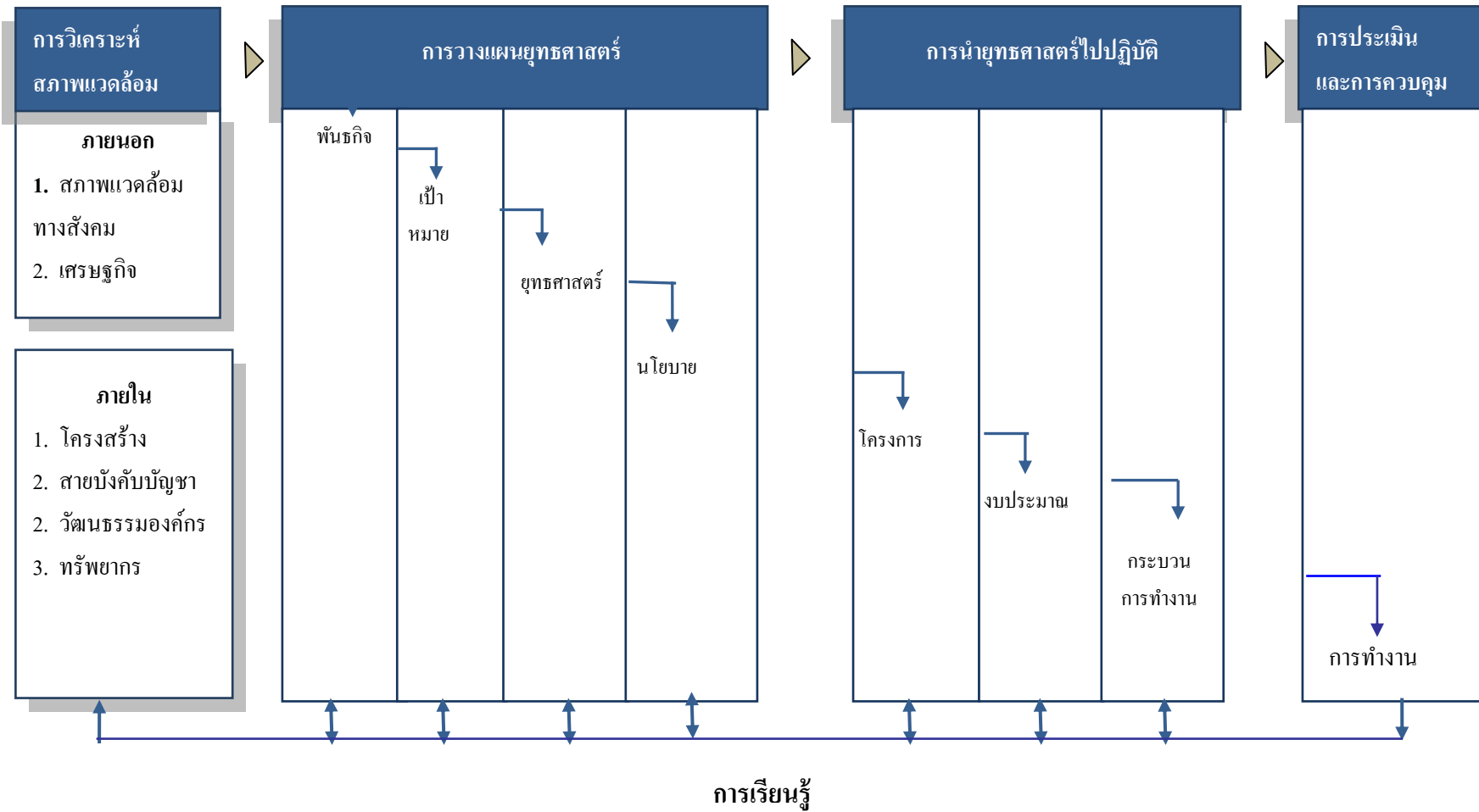
ส่วนฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่ดูแลงานในทุก ๆ อย่างทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้วางยุทธศาสตร์ เพื่อให้คณะวางแผน ๆ ได้รับความรอบรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านที่สำคัญ ๆ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เองก็จะได้ทราบและเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อจะได้ประสานกิจกรรมของแต่ละฝ่าย ให้สนับสนุนและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนองค์กร นอกจากระบบที่ดีแล้วนั้น

ยังขึ้นอยู่กับคน คนจะเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ความพร้อมของคน การพร้อมรับข้อมูลและความรู้ การเตรียมคน การฝึกอบรมและพัฒนา รวมไปถึงการจูงใจคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง



ภาพที่ 7 ลักษณะของความร่วมมือ โดยเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมวางแผนยุทธศาสตร์

โดยสรุป กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Wheelen & Hunger, 2004) ตามภาพที่ 7



ภาพที่ 8 การบริหารเชิงยุทธศาสตร์

จากภาพที่ 8 แสดงการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จะเห็นได้ถึงขั้นตอนและวิธีการในการวางแผนยุทธศาสตร์ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้เราได้ว่าถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร ตามหลัก SWOT Analysis ส่วนที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นการกลับไปทบทวนและกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร ส่วนที่ 3 คือ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และส่วนที่ 4 คือ การประเมินผลและควบคุม ซึ่งในขั้นตอนทั้งหมดนี้ เราสามารถทบทวนและแก้ไขแผนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมได้ตลอดเวลา โดยสังเกตได้จากลูกศรที่ย้อนกลับไปในทุกส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรได้ทบทวนแผนการและยุทธศาสตร์ได้ตลอดเวลา หากเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หรือบางครั้งแผนงานที่เรากำหนดไว้ตั้งแต่ต้นอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้สัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ก็สามารถย้อนกลับมาทบทวน เพื่อแก้ไขปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมต่อไป

### รายละเอียดเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563

#### วิสัยทัศน์เมืองพัทยา 2559-2563

“นครศูนย์กลางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน ยั่งยืนและน่าอยู่สำหรับทุกคน”

#### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาเมืองน่าอยู่และยั่งยืน ครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม
2. เสริมสร้างขีดความสามารถของเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน และเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงภูมิภาค
3. พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตของประชากร โดยการมีส่วนร่วมและเป็นธรรม

#### วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อสร้างความพึงพอใจในด้านมาตรฐานและความปลอดภัยของเมือง เพื่อดึงดูดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากนักท่องเที่ยว ผู้มาเยือน และนักลงทุน เข้าสู่พื้นที่เมืองพัทยาอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้เมืองพัทยามีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความสมดุล และสอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วน

3. เพื่อเตรียมความพร้อมของเมืองพัทยาในทุกมิติให้สามารถเป็นเมืองศูนย์กลางการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย และเป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยว และการลงทุนในระดับ World class

4. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่เมืองพัทยาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสูง สามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี รายได้และการดำรงชีวิตที่มั่นคง ได้รับการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

5. เพื่อพัฒนาองค์กรเมืองพัทยาสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High performance organization) สามารถบริหารจัดการและดูแลมหานครขนาดใหญ่ที่เป็นศูนย์กลางภาคตะวันออก และรองรับนักท่องเที่ยวผู้มาเยือนในปริมาณมากและหลากหลายวัฒนธรรมความต้องการ

### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากร ผู้มาเยือน นักท่องเที่ยว นักลงทุน ได้รับความสะดวกสบาย ความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพของเมืองพัทยา

2. เมืองพัทยามีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.1 หน่วยงาน องค์กร สถาบัน ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมีการบูรณาการการพัฒนาเชิงพื้นที่และพื้นที่เชื่อมโยง

2.2 มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางพัฒนาและการกำกับติดตามการพัฒนาอย่างเข้มข้น

3. พัทยาเป็นเมืองศูนย์กลางภูมิภาค

4. พัทยาเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานสากล

5. ประชากรทุกคนในเมืองพัทยาและที่เกี่ยวข้องทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

6. เมืองพัทยาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High performance organization)

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** เสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองนำอยู่ของทุกคน (Customer) มีแนวทางการพัฒนา/ กลยุทธ์ ดังนี้

1. สร้างเสริม โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาและการเติบโตของเมือง

2. พัฒนาศักยภาพการรองรับปริมาณการจราจรในอนาคต

3. เสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในทุกด้าน

4. พัฒนาความสามารถในการจัดการมลพิษหรือผลกระทบของการพัฒนาเมืองและการท่องเที่ยว (น้ำเสีย ขยะ อากาศ ทัศนียภาพ)

5. ขยายศักยภาพการรองรับ (Carrying capacity) การท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว

6. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเมือง และการผังเมือง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาผู้การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวระดับโลกและมหานคร ศูนย์กลางภูมิภาค (Innovation) มีแนวทางการพัฒนา/ กลยุทธ์ ดังนี้

1. เร่งรัดการพัฒนาเมืองพัทยาคู่การเป็น Smart city พร้อมรับการเป็น Low carbon society

2. สร้างพลวัตกิจกรรมและสถานที่ท่องเที่ยวที่ทำให้ประสบการณ์แปลกใหม่ หลากหลาย

3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการ และกีฬาทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

4. เสริมสร้างภาพลักษณ์เมืองพัทยาในฐานะแหล่งท่องเที่ยว สถานที่รองรับ

การจัดประชุมสัมมนา ที่พักอาศัย ศูนย์กลางด้านการแพทย์ หรือแหล่งลงทุนระดับ World class

5. สื่อสารสาธารณะสู่สังคมไทย เพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องของความสำคัญของเมืองพัทยา

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากร อย่างต่อเนื่อง (Human/ Social capital) มีแนวทางการพัฒนา/ กลยุทธ์ ดังนี้

1. ส่งเสริมรูปแบบการศึกษาของเยาวชนให้สอดคล้องต่อทิศทางการพัฒนา

2. พัฒนาคุณภาพชีวิต สักยภาพ เสริมสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ พัฒนาฝีมือ กระจายรายได้ความเป็นธรรมสู่ประชากรพัทยาทุกช่วงวัย

3. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชน นักท่องเที่ยว และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของพื้นที่

4. กลุ่มครอง ป้องกัน ประชาชนและนักท่องเที่ยวจากปัญหาโรคระบาด โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุ้มครองผู้บริโภค

6. สนับสนุนการรวมกลุ่ม บทบาท และกระบวนการมีส่วนร่วม ชุมชน ชุมรม สมาคม องค์กร เครือข่าย ในการร่วมพัฒนา และจัดการปัญหา

7. ส่งเสริม อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม ความรัก ความผูกพัน ต่อเมืองพัทยา จิตสำนึก บทบาท หน้าที่พลเมือง

8. เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการให้บริการและควบคุมป้องกันโรคระบาดอันตราย จากสัตว์เลี้ยงและสัตว์จรจัด

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** เสริมสร้างการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง (Internal process) มีแนวทางการพัฒนา/ กลยุทธ์ ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง องค์กรที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศ (ความร่วมมือระหว่างเมือง เมืองพัทยากับราชการ

ส่วนกลาง เมืองพัทยากับองค์กร/ บริษัทขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เมืองพัทยากับองค์กรระหว่างประเทศ ฯลฯ)

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของ “พัทยาทีม” ผู้การบูรณาการการจัดการเชิงพื้นที่เต็มรูปแบบ
3. ประสานงานและเสริมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชื่อมโยงผ่านโครงสร้าง

อพท.

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** เสริมสร้างศักยภาพองค์กรผู้การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Internal process) มีแนวทางการพัฒนา/ กลยุทธ์ ดังนี้

1. ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลัง บทบาทหน้าที่ และความเป็นอิสระของเมืองพัทยาให้เหมาะสมกับการจัดการมหานคร
2. พัฒนาศักยภาพในการจัดเก็บ จัดหารายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารเมือง (ด้านการลงทุนร่วมกับเอกชน เพิ่มประสิทธิภาพ/ ช่องทางการจัดเก็บ ประชากรแฝง การจดทะเบียนกิจการ)
3. เสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการของเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่อง (เช่น ด้านภาษา กฎหมาย ตรวจติดตาม กำกับโครงการ สิ่งแวดล้อม/ มลพิษ ประชาสัมพันธ์ สื่อสารสาธารณะ เจริญต่อรอง ฯลฯ)
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเมืองพัทยาให้เกิดความสมดุล (Work life balance)
6. พัฒนากลไกการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance)
7. สร้างความเข้มแข็งในการเก็บข้อมูล สถิติ การวิจัยสนับสนุนการบริหารจัดการเมือง ๖ (รายละเอียดจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา 5 ปี พ.ศ. 2559-2563) (พรเทพ อนุสรนิตินิสาร, 2558)

## ข้อมูลเกี่ยวกับเมืองพัทยา

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การจัดองค์กรการบริหารเมืองพัทยา เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 ประกอบด้วยโครงสร้าง 2 ส่วน คือ

1. สภาเมืองพัทยา
2. นายกเมืองพัทยา



### สภาเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อายุของสภาเมืองพัทยามีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง เมื่อตำแหน่งสมาชิกว่างลงเพราะถึงคราวออกตามอายุของสภาเมืองพัทยา หรือมีการยุบสภาเมืองพัทยา หรือถือว่ามีการยุบสภาเมืองพัทยามาตรา 19 พรรคสาม ให้มีการเลือกตั้งภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบอายุของสภาเมืองพัทยา หรือวันที่มีการยุบสภาเมืองพัทยา หรือวันที่ถือว่ามีการยุบสภาเมืองพัทยา แล้วแต่กรณีเมื่อตำแหน่งสมาชิกว่างลงให้มีการเลือกตั้งสมาชิกขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่อายุของสภาเมืองพัทยาคืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน สมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าอายุของสภาเมืองพัทยาที่เหลืออยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งสมาชิกสภาเมืองพัทยาว่างลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิก ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานเสนอรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งยุบสภาเมืองพัทยาก็ได้

สภาเมืองพัทยาคือเลือกสมาชิกเป็นประธานสภาเมืองพัทยาคณะหนึ่ง และรองประธานสภาเมืองพัทยาจำนวนสองคน แล้วเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งการเลือกประธานสภาเมืองพัทยา และรองประธานสภาเมืองพัทยา ให้กระทำในการประชุมสภาเมืองพัทยารั้งแรกภายหลังจากการเลือกตั้งทั่วไป ประธานสภาเมืองพัทยา อาจแต่งตั้งเลขานุการประธานสภาเมืองพัทยา และผู้ช่วยเลขานุการประธานสภาเมืองพัทยา ไม่เกินจำนวนรองประธานสภาเมืองพัทยา เพื่อช่วยเหลือกิจการตามที่ได้รับมอบหมาย

### นายกเมืองพัทยา

นายกเมืองพัทยา ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา การเลือกตั้งนายกเมืองพัทยาให้กระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนน โดยตรงและลับ นายกเมืองพัทยามีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สามารถอยู่ในตำแหน่งได้ไม่จำกัดวาระ เมื่อนายกเมืองพัทยากลับจากตำแหน่ง จะต้องจัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นใหม่ภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง และให้มีการมอบหมายงานในหน้าที่นายกเมืองพัทยากายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้มีการประกาศผลการเลือกตั้งนายกเมืองพัทยา

นายกเมืองพัทยาอาจแต่งตั้งรองนายกเมืองพัทยาจำนวนไม่เกินสี่คน ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเมืองพัทยาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเมืองพัทยามาตราที่นายกเมืองพัทยามอบหมาย

### นายกเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติ และนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเมืองพัทยา
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเมืองพัทยา เลขานุการนายกเมืองพัทยา ผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา ประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษา
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกเมืองพัทยาหรือนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี

นายกเมืองพัทยาอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกเมืองพัทยา และผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยาไม่เกินจำนวนรองนายกเมืองพัทยา และอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานที่ปรึกษาและที่ปรึกษาได้จำนวนรวมกันแล้วไม่เกินห้าคน เพื่อช่วยเหลือในการบริหารราชการเมืองพัทยาตามที่นายกเมืองพัทยามอบหมาย

### ปลัดเมืองพัทยา

ปลัดเมืองพัทยาเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเมืองพัทยา และลูกจ้างเมืองพัทยารองจากนายกเมืองพัทยา และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเมืองพัทยามอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ให้นายกเมืองพัทยา รองนายกเมืองพัทยา และพนักงานเมืองพัทยา เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

### ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา

นายกเมืองพัทยาคควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเมืองพัทยา และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้แบ่งส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยา พ.ศ. 2555 ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 13 มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2552 ประกอบกับคณะกรรมการกลาง

พนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 10/ 2554 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 ได้มีมติเห็นชอบ ให้เมืองพัทยากำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาในการประชุม ครั้งที่ 1/ 2555 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2555 จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง การกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยา พ.ศ. 2555

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 248 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ 29 มีนาคม 2548 และยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 31 มีนาคม 2548 และให้ใช้ข้อความ ดังต่อไปนี้แทน

ข้อ 248 ให้เมืองพัทยากำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยเมืองพัทยา กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เมืองพัทยา

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมของเมืองพัทยา โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

- (1) สำนักปลัดเมืองพัทยา
  - (2) กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (2) มีฐานะเป็นสำนัก

ข้อ 249 ให้เมืองพัทยากำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ 248 วรรคสอง (2) ซึ่งมีความจำเป็นในการบริหารราชการของเมืองพัทยา ดังนี้

- ก. ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง
  - (1) สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ
  - (2) สำนักการคลัง
  - (3) สำนักการช่าง
  - (4) สำนักการสาธารณสุข
  - (5) สำนักการศึกษา
  - (6) สำนักการช่างสุขาภิบาล
  - (7) สำนักพัฒนาสังคม

- (8) สำนักสิ่งแวดล้อม
- (9) สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (10) กองการพัสดุและทรัพย์สิน
- (11) กองการเจ้าหน้าที่

ข. หน่วยงานตรวจสอบภายใน กลุ่มกฎหมาย และสำนักงานเมืองพัทยาฯ  
ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตาม ข. ขึ้นตรงต่อปลัดเมืองพัทยา

ข้อ 251 ในการประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการตามข้อ 250 ให้เมืองพัทยาจัดทำ  
เป็นประกาศเมืองพัทยา โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการ  
ที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยมีแนวทางการกำหนด ดังนี้

(1) สำนักปลัดเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป  
ของเมืองพัทยา งานประสานราชการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานเลขานุการ  
เมืองพัทยา และผู้บริหารส่วนราชการเมืองพัทยา กิจการสภาเมืองพัทยา การอำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหา  
เรื่องราวร้องทุกข์แบบบูรณาการเชิงรุก งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง การป้องกัน  
และแก้ไขปัญหาเสพติด งานป้องกันภัยพิบัติ การอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย  
การป้องกันอัคคีภัย การสนธิกำลัง การประสานงานกับส่วนราชการและเอกชน การเฝ้าระวังภัยพิบัติ  
การอำนวยความสะดวกความปลอดภัย การป้องกันและการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้งทางบก  
และทางทะเล การบูรณาการ การส่งเสริมศูนย์พัฒนาบุคลากรทางด้านให้การป้องกันและช่วยเหลือ  
ผู้ประสบภัยพิบัติ และปฏิบัติราชการอื่นที่ไม่ได้กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใด  
โดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(2) สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนด  
นโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การบริหาร  
โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ประสานและสนับสนุน การจัดทำแผนปฏิบัติ  
ราชการ และการกำหนดทิศทางและจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ การดำเนินการวิจัยพัฒนา  
และประเมินผล การบริหารการปฏิบัติงานตามแผนและงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ  
และการนำเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการบริหาร การบริการประชาชน การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ  
และสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(3) สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชี  
ของเมืองพัทยา ตลอดจนการรับจ่ายเงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามโครงการต่าง ๆ การดำเนินการเกี่ยวกับ  
เงินสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่พนักงานเมืองพัทยา รวมทั้งการตรวจสอบเกี่ยวกับ  
การขอรับและเบิกจ่ายบำเหน็จบำนาญของพนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างประจำ การศึกษา วิเคราะห์

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ทุกชนิด จัดทำประมาณการรายรับประจำปี แจ้างประเมินภาษี รับชำระภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ ของเมืองพัทยา ติดตามเร่งรัดภาษีค้างชำระ การขอปลด ขอลดค่าภาษี การอุทธรณ์ ภาษี ตลอดจนการผ่อนชำระภาษี การยึดและการขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ค้างชำระภาษี ดูแลรักษาและจัดหาผลประโยชน์จากการใช้ที่สาธารณะ ทำเทียบเรือ ทรัพย์สินของเมืองพัทยา รับชำระและติดตามเร่งรัดค่าเช่าทรัพย์สิน ค่าเช่าที่สาธารณะ เพื่อบริการที่จอดยานยนต์ และเก็บค่าธรรมเนียมจอดยานยนต์เป็นรายได้ของเมืองพัทยา งานจดทะเบียนพาณิชย์ รับรองอาคาร และสิ่งปลูกสร้าง ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางให้เมืองพัทยาได้รับจัดสรรรายได้เพิ่มจากส่วน ที่รัฐบาลจัดสรรให้กับท้องถิ่นในสัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ รวมทั้งปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(4) สำนักงานช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการขออนุญาตควบคุมอาคาร และการก่อสร้าง การขออนุญาตและควบคุมด้านอุตสาหกรรมและพลังงาน การออกแบบและควบคุม การก่อสร้าง การตรวจวิเคราะห์วัสดุก่อสร้าง การวางและควบคุมด้านผังเมือง การดูแลรักษา และคุ้มครองที่สาธารณะ การจัดรูปและกรรมสิทธิ์ที่ดิน การบำรุงรักษาและบูรณะสาธารณูปโภค อาคารและสิ่งก่อสร้าง การสนับสนุนให้มีสาธารณูปโภคพื้นฐานบริการประชาชนและนักท่องเที่ยว อย่างทั่วถึง ได้แก่ ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น การจราจรและขนส่ง เชื่อมโยงการขนส่งสินค้าและเดินทาง ท่องเที่ยว รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(5) สำนักงานสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการบริการด้านการรักษาโรค การป้องกันและควบคุมโรค การสร้างเสริมสุขภาพและการพัฒนา ศักยภาพของประชาชนทางด้านพฤติกรรมและสำนักทางสุขภาพ การดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้และรูปแบบการจัดระบบบริการ สาธารณสุข การสุขาภิบาลอาหาร การอาชีวอนามัย และการสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม การเผยแพร่ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุม สาธารณสุขสิ่งแวดล้อมภายในอาคารสถานที่และชุมชน และพฤติกรรมดูแลสุขภาพ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(6) สำนักงานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานศาสนา

การสืบสาน สร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติเพื่อการศึกษา การสนองงานของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เทิดทูนและดำรงไว้ซึ่งสถาบันอันสูงสุดของประเทศ งานกีฬา และนันทนาการเพื่อการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน โรงเรียน และการศึกษา นอกโรงเรียน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(7) สำนักการช่างสุขาภิบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการระบบ ป้องกันและระบายน้ำ การป้องกันน้ำท่วม การระบายน้ำและการบริหารพื้นที่น้ำท่วม การออกแบบ และวางโครงการระบบระบายน้ำ การควบคุมงานก่อสร้างเกี่ยวกับการป้องกันน้ำท่วม น้ำกัดเซาะ ระบบท่อ ระบบสูบน้ำ การบำรุงรักษาเครื่องกลและโรงงาน การขออนุญาตและบำรุงรักษาระบบ ระบายน้ำ งานจัดการคุณภาพน้ำรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย การบำบัดน้ำเสีย การวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ การจัดการคุณภาพน้ำ สถานการณ์มลพิษทางน้ำ การจัดการปัญหามลภาวะทางน้ำทางวิศวกรรม ฝักระวังคูแล่งรักษาและอนุรักษ์แหล่งน้ำ คู คลอง และทะเล ตรวจสอบควบคุมคุณภาพน้ำทั้งจากอาคารสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งกำเนิด น้ำเสียให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(8) สำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในการดำรงชีวิต การส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ วิจัยปัญหา และแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(9) สำนักสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม จัดทำรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การควบคุมคุณภาพ และฝักระวังอากาศ เสียง ยานพาหนะ และแหล่งอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการขยะ ของเสียอันตราย และสิ่งปฏิกูล การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การดูแลทรัพยากรธรรมชาติ การดูแลพื้นที่สีเขียว การใช้เทคโนโลยีสะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

(10) สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา การท่องเที่ยวให้มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางทางการท่องเที่ยวของประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจให้กับเมืองพัทยาและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การวางแผน การวิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยง การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่

เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว การจัดมหกรรมการท่องเที่ยว การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนากีฬา เพื่อการท่องเที่ยว การจัดมหกรรมกีฬา การจัดกิจกรรมประชุมนิทรรศการ และนันทนาการระดับชาติ และนานาชาติ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมสร้างสรรค์เพื่อการท่องเที่ยว การเป็นช่องทาง ในการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่วัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ การสร้างสรรค์การท่องเที่ยวแนวใหม่ ให้เมืองพัทยามีความทันสมัยที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรูปแบบใหม่มาใช้ ในการออกแบบการผลิตสื่อการท่องเที่ยวในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สื่อเคลื่อนไหว เพื่อให้เมืองพัทยากลาย เป็นเมืองท่องเที่ยวดิจิทัลที่สมบูรณ์ การส่งเสริมการผลิตสารคดีและภาพยนตร์ รวมทั้งการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารอันทันสมัย เพื่อเผยแพร่การท่องเที่ยวให้ประเทศสมาชิก อาเซียนและนานาชาติสามารถเข้าถึงการท่องเที่ยวของเมืองพัทยาได้โดยง่าย สร้างกระแสนิยม สร้างรายได้เข้าประเทศจากการท่องเที่ยวและส่งออกสินค้าบริการการท่องเที่ยว กีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การวิเทศสัมพันธ์นำเอกลักษณ์อันโดดเด่นเชิงชุมชนสัมพันธ์อันดีกับนานาชาติของประเทศ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(11) กองการพัสดุและทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหา วัสดุครุภัณฑ์ การจ้างงานก่อสร้างหรือบริการ การปรับปรุงซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งปลูกสร้าง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักและกอง ควบคุมการจ่ายโอนทรัพย์สิน การจดทะเบียน การต่อทะเบียนและการจำหน่ายทรัพย์สิน การพัฒนาระบบการบริหารพัสดุ ควบคุมและจัดทำ ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และให้คำปรึกษาแนะนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(12) กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของพนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมืองพัทยา ได้แก่ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ งานเลขานุการคณะกรรมการ พนักงานเมืองพัทยา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(13) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบ การปฏิบัติการบริหารงานงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบบัญชี เอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาและความปลอดภัย ของทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากรทุกประเภทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(14) กลุ่มกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและเสนอแนะด้านระเบียบ กฎหมายแก่เมืองพัทยาและหน่วยงานต่าง ๆ ประสานงานกับสำนักงานอัยการสูงสุดในการว่าต่างและแก้ต่างแก่คดีแพ่งทุกชั้นศาล ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง พิจารณาคำเนินการเกี่ยวกับการละเมิด การพิจารณาคำขออุทธรณ์ภาษี ดำเนินการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พิจารณาเกี่ยวกับนิติกรรมสัญญาของเมืองพัทยา ดำเนินการฟ้องร้องคดีล้มละลาย การบังคับคดีและวางทรัพย์ การพิจารณาร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติเมืองพัทยา ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของเมืองพัทยา พิจารณาตอบข้อหาหรือชี้แจง ให้คำปรึกษาแนะนำกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(15) สำนักงานเมืองพัทยาสาขา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการในสำนักงานเมืองพัทยาสาขาในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเมืองพัทยา โดยให้มีสำนักงานเมืองพัทยาสาขารับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานป้องกันและรักษาความปลอดภัย งานโยธาและสุขาภิบาล งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังกัด หรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเมืองพัทยาสาขานั้น รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเมืองพัทยา และส่วนราชการอื่นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่นายกเมืองพัทยาประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย





## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐชัย จันทร์สงเสริม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจการจัวางระบบควบคุมภายในของข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจการจัวางระบบควบคุมภายในของข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการจัวางระบบควบคุมภายในของข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และการเข้าร่วมการอบรม/ สัมมนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการระดับผู้บริหารชั้นยศนาวาโท ถึงพลเรือตรี ที่สังกัดหน่วยในส่วนกองบัญชาการกองทัพเรือ จำนวน 12 หน่วย เป็นจำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ มีระดับความรู้ความเข้าใจการจัวางระบบควบคุมภายใน ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่องการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ซึ่งตอบถูกมากที่สุด ส่วนเรื่องจุดสำคัญที่ควรมีการติดตามผลของการควบคุมภายใน กลุ่มตัวอย่างตอบผิดมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจการจัวางระบบ การควบคุมภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และการอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาธิต อ้วนดวงดี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจและการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เพื่อศึกษาวิธีการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดตั้งและจดทะเบียนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นนิติบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ประธาน เลขานุการ สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กองทุนละ 1 คน จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในระดับสูง สำหรับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านนั้น คณะกรรมการกองทุนมาจากการเลือกตั้งมีการจัดเก็บข้อมูลและการบริหารทางการเงิน เป็นปัจจุบัน การติดตามช่วยเหลือ ตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน สามารถปฏิบัติได้มากกว่าร้อยละ 50 สำหรับที่ทำการกองทุนการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ

ของคณะกรรมการการประชุม การกำหนดตารางหรือปฏิทินการปฏิบัติงาน การวางแผนและติดตาม การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน การติดตามการใช้เงินกู้ยืมของสมาชิกกองทุน และขั้นตอนการติดตามช่วยเหลือ เร่งรัดหนี้ การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนของภาคีต่าง ๆ ในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน แนะนำและฝึกอบรม ปฏิบัติได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 สำหรับการกล่าวหา ร้องเรียนคณะกรรมการ และการแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่ไม่มีการร้องเรียน คณะกรรมการกองทุน

ศุภชัย สุดาจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ของนายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดยใช้มาตรการ การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ กรณีศึกษา หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ นโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้มาตรการการป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบของนายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85 ตามลำดับ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง นายทหารนักเรียน โรงเรียน เสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85 จำนวน 140 นาย สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า นายทหาร นักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้มาตรการการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.57 และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ ไม่แตกต่างกัน และพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการรับรู้ นโยบายการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจ ของนายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรให้ผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการศึกษาของหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของนายทหารประทวนและนายทหารสัญญาบัตร ในแต่ละระดับ ได้ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรของแต่ละระดับ และเห็นควรให้เน้นการฝึกศึกษา ในมาตรการการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ โดยปรับปรุงหลักสูตรประจำให้มีสัดส่วน ของการศึกษาในเรื่องดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้น

อดิราช จันดาวัลย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนครจำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการดำเนินธุรกิจของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนครจำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ยกระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ 2) จัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งใช้ระยะเวลาการอบรม 2 วัน กลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนคร จำกัด จำนวน 17 คน ข้อมูลในการวิจัย มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 แบบ ได้แก่ การตรวจสอบเอกสาร การใช้แบบทดสอบความรู้และแบบประเมินความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ก่อนการอบรม พนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนคร จำกัด มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์อยู่ระดับปานกลาง ได้คะแนนรวม ร้อยละ 71.04 และหลังการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 84.00 อยู่ในระดับดี โดยความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ พนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนครจำกัด มีความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน

วิลาวรรณ ช่างทิพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อนของพนักงานเทศบาล ต.เจ้าพระยาสุรศักดิ์ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจ และเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดและพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อนของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดกับพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ต.เจ้าพระยาสุรศักดิ์ จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวอย่างสองกลุ่มอิสระกันด้วย t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe ถ้าไม่พบความแตกต่างก็ใช้วิธีของ LSD แทน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาภาวะโลกร้อนในระดับความรู้อย่างมาก มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาภาวะโลกร้อนและวิธีการลดโลกร้อน มีพฤติกรรมช่วยลดโลกร้อนในระดับดีมาก การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และมีทัศนคติ ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน และในส่วนของพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อนแตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาภาวะโลกร้อนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อปัญหาภาวะโลกร้อน และวิธีการลดโลกร้อน และพบว่าทัศนคติต่อปัญหาภาวะโลกร้อนและวิธีการลดโลกร้อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติ บุตรสิงห์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อันได้แก่ คณะบริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมจำนวนทั้งสิ้น 58 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อันได้แก่ คณะบริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ฐานนิยม (Mode) และการบรรยาย (Descriptive) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ 1) อำนาจหน้าที่ 2) ระเบียบกฎหมาย 3) กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ 4) การใช้อุปกรณ์ 5) ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มที่มีระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ กลุ่มคณะบริหารมีความรู้ในระดับปานกลาง และกลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในระดับน้อย ตามลำดับ

สาวตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล

เรือน พ.ศ. 2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 602 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผล คือ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ชนิด One-way ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มิได้ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยด้านงาน พบว่า สายงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งในองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และระยะเวลาในการทำงานในกรมราชทัณฑ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แตกต่างกัน

สุริรัตน์ เวทวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน และเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 204 ชุด โดยมีบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานมีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน มีความรู้ความเข้าใจในหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่อยู่ในหมวดการนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ยังต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

รณชพร เปรมเกษม (2553) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติงานด้านแผนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านแผนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
- 2) ศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติงานด้านแผนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
- 3) ทราบถึงข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานด้านแผนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนที่ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 45 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีไม่มากนัก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาและความเป็นปรนัย การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในช่วงเมษายน พ.ศ. 2553 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี อายุงานเฉลี่ย 3 ปี และมีอัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย 16,119 บาท ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท สำหรับเรื่องความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติงานด้านแผนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมนั้นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระดับมากที่สุดอยู่ในช่วงร้อยละของคะแนน 80-100 รองลงมา คือ ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในช่วงร้อยละของคะแนน 60-69 ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด ซึ่งอยู่ในช่วงร้อยละของคะแนน 70-79 และผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ความเข้าใจในระดับต้องปรับปรุงซึ่งอยู่ในช่วงร้อยละของคะแนนต่ำกว่า 50 ในภาพรวมอธิบายโดยเรียงตามค่าร้อยละดังนี้

- 1) ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนส่วนใหญ่มีความรู้ด้านการประเมินสถานการณ์
- 2) ด้านเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานขององค์กรและด้านข้อแตกต่างระหว่างการวางแผนกลยุทธ์กับการวางแผนทั่วไป
- 3) ด้านความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
- 4) ด้านการวิเคราะห์องค์กร และด้านวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 5) ด้านประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ และด้านกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 6) ด้านอุปสรรคในการประเมินสถานการณ์ของการวางแผนกลยุทธ์
- 7) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกระบวนการควบคุมและประเมินผลแผนกลยุทธ์ รวมถึงด้านขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- 8) ด้านพันธกิจ
- 9) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ส่วนข้อเสนอแนะผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้อง รองลงมาการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และความเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์กับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและการประกันคุณภาพ

รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นลินี วันชนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน จำนวน 1 คน, ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 8 คน, ประชาชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 3 คณะ ๆ ละ 2 คน รวม 6 คน และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร จำนวน 9 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน รวม 18 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสาระ (Content analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ด้านระเบียบกฎหมายในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้และเข้าใจเท่าที่ควรว่าการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอน วิธีปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ด้านอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาและคัดกรองโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนาตำบล ด้านขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้และความเข้าใจเท่าที่ควรเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตำบล แต่ก็มี ความเข้าใจว่าการกำหนดประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวิธีการ แนวทาง การดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นที่จะใช้ประกอบในการพิจารณา แนวทางการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ควรดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในด้านระเบียบกฎหมาย ด้านอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาและด้านขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น การอบรมให้ความรู้ ควรดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์



โดยใช้สื่อต่าง ๆ ในการเข้าถึงประชาชน เพื่อให้ความรู้และให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของประชาชน และบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความตระหนัก และให้ความสำคัญในการเข้าร่วมประชุมประชาคมท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อแสดงความคิดเห็น ปัญหา ความต้องการ อันจะนำไปสู่กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาที่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

สารภี ผลส่ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรที่มีต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจและเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในจังหวัดชุมพร จำนวน 477 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบทดสอบ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการรับราชการ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีคะแนนความรู้ความเข้าใจมากกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และจบการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความรู้มากที่สุด ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าบุคลากรสังกัด อบต. ในตำแหน่งอื่น ๆ ทุกตำแหน่ง และผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการศึกษาอบรมมีความรู้ความเข้าใจน้อยกว่าผู้ที่เคยเข้ารับการอบรม

อรอินท์ วนิชวัฒนานูวดี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยจำแนกตามตามระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดคณะ/ วิทยาลัย และตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งทางการบริหารต่างกัน มีทัศนคติในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คมสัน รัชยาแดง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาเขตบางพระ ต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2556-2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance-One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ประจำอยู่หน่วยงานสนับสนุนและมีสายการปฏิบัติงานเป็นสายสนับสนุน มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี และสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ข้อมูลความรู้ความเข้าใจต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2556-2560 อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่สังกัดคณะ/ หน่วยงาน และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุงาน ระดับการศึกษา และระดับความรู้ความเข้าใจต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดวงพร สกุลเอกชัยวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับดี จำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนา การส่งเสริมเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับค่อนข้างดี ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับดี ส่วนระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดบุคลากร กองการศึกษา บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างตามภารกิจ มีอายุงาน 6-10 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี ภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาล มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล เมืองจะเชิงเทราดีกว่าบุคลากรในด้านอื่น ๆ

รัชชัย อภิวงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาหาแนวทางเสริมสร้างระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 7 ตำบล จำนวนทั้งสิ้น 144 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าความถี่ที่ 2225 ค่าร้อยละ 52.0 เมื่อทดสอบกับสมมติฐาน พบว่า ด้านกฎหมาย อยู่ในระดับน้อย ด้านการกระจายอำนาจ มีระดับค่าความเข้าใจอยู่มาก ด้านการเลือกตั้งมีระดับค่าความเข้าใจอยู่มาก ด้านขอบเขตของงานท้องถิ่น มีระดับค่าความเข้าใจอยู่น้อย ด้านการเมืองการปกครอง มีระดับค่าความเข้าใจอยู่ที่น้อย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ยอมรับว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระดับความเข้าใจอยู่ในระดับมาก (ค่าร้อยละ 52.0) เมื่อพิจารณาเชิงลึกแล้ว พบว่า กลุ่มเป้าหมายเกือบครึ่งยังเป็นกลุ่มที่ไม่เข้าใจในการวัดระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งไม่อาจกล่าวได้ว่ามีระดับความเข้าใจอยู่มากได้โดยแท้จริง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 และศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
8. เกณฑ์การแปลผล

### วิธีการวิจัย

การศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563 ผู้วิจัยได้ใช้แหล่งข้อมูลและวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary research) ได้จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเมืองพัทยา
2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเมืองพัทยาทั้งหมด จำนวน 2,403 คน (ข้อมูล: กองการเจ้าหน้าที่เมืองพัทยา 1 มกราคม 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเมืองพัทยา จำนวน 343 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พิมพันธ์รา อวนทอง, 2557, หน้า 53) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้สูตรดังนี้

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

โดยกำหนดให้

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดระดับ

ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% (จะใช้ค่า 0.05)

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{2,403}{1+2,403(0.05)^2}$$

$$n = 342.91 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342.91 คน แต่ผู้วิจัยขอใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 343 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วน และมีการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

$$= \frac{\text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักปลัดเมืองพัทยา	352	50
2	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	42	6
3	สำนักการคลัง	77	11
4	สำนักการช่าง	230	33
5	สำนักการสาธารณสุข	134	19
6	สำนักการศึกษา	67	10
7	สำนักการช่างสุขาภิบาล	117	17
8	สำนักพัฒนาสังคม	31	4
9	สำนักสิ่งแวดล้อม	309	44
10	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	50	7
11	กองการพัสดุและทรัพย์สิน	23	3
12	กองการเจ้าหน้าที่	29	4
13	กลุ่มกฎหมาย	16	2
14	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	5	1
15	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	97	14
16	โรงเรียนเมืองพัทยา 1-11 และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์	824	118
รวมทั้งสิ้น		2,403	343

### การสุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 3 เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน จากส่วนราชการ ในเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 16 ส่วนราชการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยา ที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบทดสอบแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการทดสอบความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ของเมืองพัทยา จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบผิดถูก 2 ตัวเลือก โดยที่คำถามเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์เมืองพัทยามีทั้งถูกและผิด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูกให้ 1 คะแนน โดย

(ข้อที่ตอบ “ใช่” และเป็นคำตอบที่ถูกได้ 1 คะแนน มีข้อ 3, 6, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20)

(ข้อที่ตอบ “ไม่ใช่” และเป็นคำตอบที่ถูกได้ 1 คะแนน มีข้อ 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 16, 18)

ตอบผิดให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

2. วิเคราะห์ขอบเขตของการศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดและสังเคราะห์ข้อมูล นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณา ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้างและภาษาที่ใช้

4. นำแบบทดสอบที่อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบมาปรับปรุงใหม่ แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 อาจารย์กฤษเชต ไกรवास อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นายอุทิศ นันทสุรศักดิ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

4.3 นายปราโมทย์ โมรา ข้าราชการบำนาญ

(ผู้อำนวยการส่วนผังเมือง สำนักการช่างเมืองพญา)

พิจารณาตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

5. นำแบบทดสอบไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Try out)

จำนวน 30 คน ได้แก่ พนักงานเมืองพญา ฝ่ายทะเบียนและบัตรประชาชน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ KR-20 (Kuder-richardson) ได้ค่า KR-20 เท่ากับ 0.63

6. นำแบบทดสอบที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.2-0.8

7. นำแบบทดสอบที่ได้มาปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมและปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้บริหารเมืองพญา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 343 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงได้นำเอาข้อมูลมาเพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แล้วเอาไปเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร มีความแตกต่างหรือขัดแย้งกันอย่างไร และในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จในการประมวลผลหาค่าทางสถิติ



## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)
2. ข้อมูลความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

## เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ ที่ได้จากการวัดระดับความรู้ความเข้าใจแล้วนำค่าร้อยละมาแปลผลเกณฑ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2535, หน้า 29)

ได้คะแนนระหว่าง 80-100%	หมายถึง	มีความรู้ดีมาก
ได้คะแนนระหว่าง 70-79%	หมายถึง	มีความรู้ดี
ได้คะแนนระหว่าง 60-69%	หมายถึง	มีความรู้พอใช้
ได้คะแนนระหว่าง 50-59%	หมายถึง	มีความรู้น้อย
ได้คะแนนระหว่าง 0-49%	หมายถึง	มีความรู้น้อยมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	123	35.86
หญิง	220	64.14
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.10 ส่วนเพศชาย ร้อยละ 35.90

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-29 ปี	30	8.75
30-39 ปี	145	42.27
40-49 ปี	124	36.15
50 ปี ขึ้นไป	44	12.83
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 40-49 ปี, 50 ปีขึ้นไป และ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20, 12.80 และ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	19.24
ปริญญาตรี	234	68.22
ปริญญาโท	41	11.95
ปริญญาเอก	2	0.58
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 19.20, 12.00 และ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	70	20.41
15,001-20,000 บาท	112	32.65
20,001-25,000 บาท	57	16.62
25,001-30,000 บาท	44	12.83
30,001-35,000 บาท	27	7.87
35,001-40,000 บาท	16	4.66
40,001-45,000 บาท	3	0.87
45,001 บาทขึ้นไป	14	4.08
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา คือ ไม่เกิน 15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.40 และ 16.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนราชการ

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักปลัด	51	14.87
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	7	2.04
สำนักการคลัง	11	3.21
สำนักการช่าง	32	9.33
สำนักสาธารณสุข	19	5.54
สำนักการศึกษา	128	37.32
สำนักการช่างสุขาภิบาล	17	4.96
สำนักพัฒนาสังคม	4	1.17
สำนักสิ่งแวดล้อม	43	12.54

ตารางที่ 8 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	7	2.04
กองการพัสดุและทรัพย์สิน	3	0.87
กองการเจ้าหน้าที่	4	1.17
กลุ่มกฎหมาย	2	0.58
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	0.29
สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	14	4.08
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมา คือ สำนักปลัดและสำนักสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 14.90 และ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของสำนักงานศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานที่ตั้งที่เมือง	11	8.59
โรงเรียนเมืองพัทยา 1-11	96	75.00
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	21	16.41
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของสำนักงานศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนเมืองพัทยา 1-11 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, สำนักงานที่ตั้งที่เมือง คิดเป็นร้อยละ 16.41 และ 8.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	171	49.85
ลูกจ้างประจำ	12	3.50
พนักงานจ้างตามภารกิจ	130	37.90
พนักงานจ้างทั่วไป	30	8.75
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 37.90 8.70 และ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	13	3.79
ตั้งแต่ 1-5 ปี	68	19.83
ตั้งแต่ 6-10 ปี	94	27.41
ตั้งแต่ 11-15 ปี	96	27.99
ตั้งแต่ 16-20 ปี	28	8.16
มากกว่า 20 ปี	44	12.83
รวม	343	100.00

จากตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 6-10 ปี และตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 และ 19.80 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบถูกและตอบผิดจากการวัดความรู้  
ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์เมืองพัทยา คือ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ที่มีมาตรฐานระดับโลกและน่าอยู่สำหรับทุกคน	99	28.90	244	71.10
2. เมืองพัทยามียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์	152	44.30	191	55.70
3. เป้าหมายของเมืองพัทยา คือ การเป็นองค์กร ที่มีประสิทธิภาพสูง	270	78.70	73	21.30
4. แนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาสู่การเป็นเมือง ท่องเที่ยวระดับโลก คือ การเร่งรัดเมืองพัทยา สู่การเป็น Smart city พร้อมรับการเป็น Thailand 4.0	73	21.30	270	78.70
5. 1 ใน 5 วัตถุประสงค์ของเมืองพัทยา คือ เพื่อให้เมือง พัทยามีการพัฒนาที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน	100	29.20	243	70.80
6. การพัฒนาเมืองน่าอยู่และยั่งยืนครอบคลุม ทั้งเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม เป็นพันธกิจของเมืองพัทยา	275	80.20	68	19.80
7. เป้าหมายของเมืองพัทยา เพื่อให้สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับความสะดวกสบาย ความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ ของเมืองพัทยา	106	30.90	237	69.10

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อความ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง คือ มีการประสานงานและเสริมการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเชื่อมโยงผ่าน โครงการ “พืชมหัสมัน”	102	29.70	241	70.30
9. ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ เสริมสร้างศักยภาพการรองรับ อย่างยั่งยืนของพืชมหัสมันนครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ ของทุกคน	277	80.80	66	19.2
10. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพืชมหัสมันปัจจุบัน คือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพืชมหัสมัน พ.ศ. 2554-2558	159	46.40	184	53.60
11. กลยุทธ์การเสริมสร้างศักยภาพการรองรับ อย่างยั่งยืนของพืชมหัสมันนครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ ของทุกคน คือ การขยายศักยภาพการรองรับ (Carrying capacity) การท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว	251	73.20	92	26.80
12. แนวทางการพัฒนาสื่อสารสาธารณะสู่สังคมไทย เพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องของความสำเร็จ ของเมืองพืชมหัสมัน คือ แนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การบริหารจัดการเมือง ระดับมหานครและการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค	93	27.10	250	72.90
13. เป้าประสงค์ของเมืองพืชมหัสมัน คือ การเป็นเมือง ศูนย์กลางภูมิภาค	249	72.60	94	27.40
14. การสนับสนุนการรวมกลุ่ม บทบาท และกระบวนการ มีส่วนร่วม ชุมชน ชมรม สมาคม องค์กร เครือข่าย ในการร่วมพัฒนาและจัดการปัญหา เป็นกลยุทธ์ในการ พัฒนาของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง	268	78.10	75	21.90



## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15. กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของ “พัทยาทีม” สู่การบูรณาการการจัดการเชิงพื้นที่เต็มรูปแบบ เป็นแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง การบูรณาการพัฒนากับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง	270	78.70	73	21.30
16. สำนักการคลังเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเมืองพัทยา	193	56.30	150	43.70
17. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง (Human/ Social capital) คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการให้บริการและควบคุมป้องกันโรคระบาด อันตรายจากสัตว์เลี้ยงและสัตว์จรจัด	215	62.70	128	37.30
18. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีการจัดทำทุก ๆ ปี	139	40.50	204	59.50
19. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพองค์กร สู่การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็น ศูนย์กลางภูมิภาค (Internal process) มีแนวทาง การพัฒนา 7 ด้าน	233	67.90	110	32.10
20. แผนยุทธศาสตร์เมืองพัทยามีระยะเวลา 5 ปี	250	72.90	93	27.10

จากตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบถูกและตอบผิดของการวัดความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนใหญ่ตอบถูกในข้อคำถามที่ 9 (ถามว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ เสริมสร้างศักยภาพการรองรับ  
อย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ของทุกคน) คิดเป็นร้อยละ 80.80 รองลงมา คือ  
ข้อคำถามที่ 6, ข้อคำถาม 3 และข้อคำถามที่ 15 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 80.20 และ 78.70 ตามลำดับ  
สำหรับข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิด คือ ข้อคำถามที่ 4  
(ถามว่า แนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก คือ การเร่งรัดเมืองพัทยา

ผู้การเป็น Smart city พร้อมรับการเป็น Thailand 4.0) คิดเป็นร้อยละ 78.70 รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 12, ข้อคำถามที่ 1, ข้อคำถามที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 72.90, 71.10 และ 70.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนน ระดับความรู้ความเข้าใจ จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

คะแนน	ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
00-49	น้อยมาก	65	19.00
50-59	น้อย	150	43.70
60-69	พอใช้	89	25.90
70-79	ดี	39	11.40
80-100	ดีมาก	0	0
รวม		343	100
$\bar{X} = 11.00$	$SD = 2.08$	$Max = 20.00$	$Min = 5.00$

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 รองลงมา คือ มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 รองลงมา คือ มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	123	11.04	2.13	0.25	0.49
หญิง	220	10.98	2.05	0.25	

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยา ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.494 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยามีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	$\bar{X}$	SD
20-29 ปี	9.93	1.86
30-39 ปี	11.28	2.24
40-49 ปี	10.78	1.83
50 ปี ขึ้นไป	11.45	2.04

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	60.13	3.00	20.04	4.80	0.00**
ภายในกลุ่ม	1414.86	339.00	4.17		
รวม	1475.00	342.00			

\* $p \leq 0.01$ , \*\* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี Scheffe' ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปี ขึ้นไป
20-29 ปี	9.93				
30-39 ปี	11.28	1.34*			
40-49 ปี	10.78				
50 ปี ขึ้นไป	11.45	1.52*			

$p \leq 0.05$

จากตาราง ที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน  
เมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระดับการศึกษา  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11.26	1.71
ปริญญาตรี	11.00	2.22
ปริญญาโท	10.61	1.76
ปริญญาเอก	10.50	2.12

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ  
ของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563  
จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.12	3.00	3.71	0.86	0.46
ภายในกลุ่ม	1463.87	339.00	4.32		
รวม	1475.00	342.00			

จากตาราง ที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ  
ของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระดับการศึกษา  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.46 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้  
จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานเมืองพัทยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 15,000 บาท	10.54	1.49
15,001-20,000 บาท	10.99	2.26
20,001-25,000 บาท	11.26	2.03
25,001-30,000 บาท	11.18	2.03
30,001-35,000 บาท	11.48	2.28
35,001-40,000 บาท	11.94	2.67
40,001-45,000 บาท	9.33	2.52
45,001 บาทขึ้นไป	10.14	1.56

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	58.98	7.00	8.43	1.99	0.06
ภายในกลุ่ม	1416.02	335.00	4.23		
รวม	1475.00	342.00			

จากตาราง ที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงาน	$\bar{X}$	SD
สำนักปลัด	10.98	2.10
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	10.57	2.82
สำนักการคลัง	11.18	2.48
สำนักการช่าง	11.09	2.26
สำนักการสาธารณสุข	11.11	2.42
สำนักการศึกษา	10.40	1.94
สำนักการช่างสุขาภิบาล	10.47	1.59
สำนักพัฒนาสังคม	11.25	2.06
สำนักสิ่งแวดล้อม	12.30	1.58
สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	12.86	1.86
กองการพัสดุและทรัพย์สิน	11.33	2.89
กองการเจ้าหน้าที่	12.50	2.08
กลุ่มกฎหมาย	13.50	0.71
สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	11.07	1.21

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	172.47	13.00	13.27	3.34	0.00**
ภายในกลุ่ม	1301.53	328.00	3.97		
รวม	1474.00	341.00			

\*\* $p \leq 0.01$ , \* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ  
ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามหน่วยงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้  
กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี Scheffe' ต่อ  
ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 24



ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563  
จำแนกตามหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	สำนักปลัด	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	สำนักการคลัง	สำนักการช่าง	สำนักการสาธารณสุข	สำนักการศึกษา	สำนักการช่างสุขาภิบาล	สำนักพัฒนาสังคม	สำนักสิ่งแวดล้อม	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	กองการพัสดุและทรัพย์สิน	กองการเจ้าหน้าที่	กลุ่มกฎหมาย	สำนักงานสาขาเกาะล้าน
สำนักปลัด	10.98														
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	10.57														
สำนักการคลัง	11.18														
สำนักการช่าง	11.09														
สำนักการสาธารณสุข	11.11														
สำนักการศึกษา	10.40														
สำนักการช่างสุขาภิบาล	10.47														
สำนักพัฒนาสังคม	11.25														
สำนักสิ่งแวดล้อม	12.30	1.32*	1.73*		1.21*	1.20*	1.90*	1.83*							1.23*
สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	12.86	1.88*	2.29*		1.73*	1.75*	2.46*	2.39*							
กองการพัสดุและทรัพย์สิน	11.33														
กองการเจ้าหน้าที่	12.50						2.10*	3.03*							
กลุ่มกฎหมาย	13.50						3.10*								
สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	11.07														

$p \leq 0.05$





ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่  
สำนักงานช่างสุขาภิบาล

คู่ที่ 14 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กองการเจ้าหน้าที่  
กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการศึกษา จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบ  
แบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กองการเจ้าหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา  
พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการศึกษา

คู่ที่ 15 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มกฎหมาย  
กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการศึกษา จากตารางแสดงให้เห็นว่า  
กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มกฎหมาย มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการศึกษา

คู่ที่ 16 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มกฎหมาย  
กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานช่างสุขาภิบาล จากตารางแสดงให้เห็นว่า  
กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มกฎหมาย มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มากกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานช่างสุขาภิบาล

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน  
เมืองพัทยาคือต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามตำแหน่งงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD
ข้าราชการ	11.15	2.08
ลูกจ้างประจำ	10.58	1.38
พนักงานจ้างตามภารกิจ	10.79	2.21
พนักงานจ้างทั่วไป	11.23	1.61

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.27	3.00	4.42	1.03	0.38
ภายในกลุ่ม	1461.72	339.00	4.31		
รวม	1475.00	342.00			

จากตาราง ที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ  
ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามตำแหน่งงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.38 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้  
จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยามีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 7** พนักงานเมืองพัทยามีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน  
เมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระยะเวลา  
ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 1 ปี	10.46	1.05
ตั้งแต่ 1-5 ปี	10.59	2.36
ตั้งแต่ 6-10 ปี	11.14	2.05
ตั้งแต่ 11-15 ปี	11.09	1.94
ตั้งแต่ 16-20 ปี	11.25	2.38
มากกว่า 20 ปี	11.16	1.96

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ  
ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 กับระยะเวลาในการทำงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	20.80	5.00	4.16	0.96	0.44
ภายในกลุ่ม	1454.20	337.00	4.32		
รวม	1474.00	342.00			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ  
ของพนักงานเมืองพัทยาต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 จำแนกตามระยะเวลา  
ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.44 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานเมืองพัทยามีระยะเวลาในการทำงาน  
ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ลำดับ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1	พนักงานเมืองพัทยามีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	พนักงานเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3	พนักงานเมืองพัทยามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	พนักงานเมืองพัทยามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## ตารางที่ 29 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
5	พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6	พนักงานเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7	พนักงานเมืองพัทยาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตาราง ที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีอายุ และหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

พนักงานเมืองพัทยาที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเมืองพัทยา 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563) เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเมืองพัทยา ซึ่งจัดทำขึ้นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ที่กำหนดให้เมืองพัทยาจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์กระทรวงที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนชุมชน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในพื้นที่

การวางแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเมืองพัทยา เป็นกระบวนการที่กำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตของเมืองพัทยา โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหา ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ประชาชน และเกิดความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาของเมืองพัทยาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเมืองพัทยา 5 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. เพื่อให้การพัฒนาเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีทิศทาง มั่นคง และยั่งยืน โดยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวง จังหวัด นโยบายของเมืองพัทยาและแผนชุมชนให้กลมกลืน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในและนอกบ้านให้แก่ประชาชนเมืองพัทยา ผู้มาประกอบธุรกิจ นักท่องเที่ยว และประชาชนผู้สัญจรภายในจังหวัดและระหว่างจังหวัด
3. เพื่อกำหนดแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และการอนุรักษ์ฟื้นฟูการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนาตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างให้ประชาชนเมืองพัทยาทุกคนได้รับการพัฒนาให้พร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี



5. เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์และคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตและความมั่นคงของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

6. เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมืองพัทยา โดยประชาชนที่อาศัยอยู่ที่เมืองพัทยามีส่วนร่วมในการคิด ดำเนินการ และพัฒนาเมืองพัทยา สามารถตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารจัดการเมืองพัทยาได้

จากที่กล่าวมา แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพหุองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีพนักงานทุกคนเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้เป็นรูปธรรม ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานในระดับล่าง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ขอบเขตในการปฏิบัติงานและหน้าที่ไม่ชัดเจน ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 เพื่อการวางแผนที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และร่วมกันบูรณาการในองค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 และเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ตามสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย t-test และ One-way ANOVA กรณีผลการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

พ.ศ. 2559-2563

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการศึกษา และส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานหนัก อยู่ในโรงเรียนเมืองพัทยา 1-11 มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและมีระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่ 11-15 ปี

### 2. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยามีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

พ.ศ. 2559-2563

เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูกในข้อคำถามที่ 9 (ถามว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ เสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองนำอยู่ของทุกคน) ส่วนข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิด คือ ข้อคำถามที่ 4 (ถามว่า แนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก คือ การเร่งรัดเมืองพัทยาสู่การเป็น Smart city พร้อมรับการเป็น Thailand 4.0) และภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อยู่ในระบับน้อย

### 3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยามีต่อแผน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเมืองพัทยามีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยามีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยามีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานเมืองพัทยามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ

ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานเมืองพัทยามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ

ต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

พนักงานเมืองพัทยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานเมืองพัทยาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

## อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อยู่ในระบับน้อย อาจเนื่องมาจากเมืองพัทยายังขาดการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้อย่างจริงจังและทั่วถึง การเข้าถึงข้อมูลจึงเป็นไปได้ในระบับน้อย การศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของณิณี วันชนะ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอนวนนิวาส จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเท่าที่ควร และผลการวิจัยของสารทิ ผลส่ง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ที่มีต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด อยู่ในระบับน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์หรือการให้ความรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ไม่ได้เจาะจงเฉพาะกลุ่มเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มิได้ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับคะแนนสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุที่แตกต่างกันของพนักงานเมืองพัทยา มีความสนใจในแผนยุทธศาสตร์และประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิลาวรรณ ช่วงทิพย์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อนของพนักงานเทศบาล ตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า อายุของพนักงานเทศบาล ตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสาวิตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มิได้ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเมืองพัทยา ไม่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มิได้ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน

2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ไม่ได้เจาะจงเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีรายได้มากหรือน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสาวิตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุรรัตน์ เวทวงศ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน แตกต่างกัน

#### 2.5 หน่วยงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกัน

มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มกฎหมาย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายมักมีความรู้และใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งด้านกฎหมาย และด้านอื่น ๆ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ เพราะอาจมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจรับการจ้าง ในโครงการต่าง ๆ ว่าหน่วยงานดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติ ในแผนยุทธศาสตร์หรือไม่ จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์มากกว่ากลุ่มหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรรัตน์ เวทวงศ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน แตกต่างกัน และงานวิจัยของอรอินท์ วนิชวัฒนาวุฒิ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แตกต่างกัน

#### 2.6 ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานเมืองพัทยา มีความสนใจและประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของรัชชัญญ์ จันทร์ส่งเสริม (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ การจัดวางระบบควบคุมภายในของข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชีการกองทัพเรือ พบว่า ข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชีการกองทัพเรือที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ การจัดวางระบบควบคุมภายใน แตกต่างกัน, งานวิจัยของสาวิตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน,

สารภี ผลส่ง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดชุมพรที่มีต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด แตกต่างกัน และงานวิจัยของอรอินทร์ วนิชวัฒนาวุติ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ แตกต่างกัน

2.7 ระยะเวลาในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเมืองพัทยา ไม่ช่วยให้พนักงานอยากเรียนรู้ในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ จึงมีความรู้ความเข้าใจไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสาวตรี ไมตรีจิตต์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกัน และสารภี ผลส่ง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ที่มีต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

1. เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เรื่องที่ทำการวิจัยแตกต่างกัน ความสนใจและความใส่ใจของพนักงาน ประกอบกับการส่งเสริมความรู้และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารขององค์กรอาจจะยังไม่เพียงพอ จึงทำให้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่คลอคลึงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 พบว่า พนักงานเมืองพัทยามีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์อยู่ในระดับน้อย และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 แต่อายุและหน่วยงานมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในองค์กร เรื่องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นเรื่องที่สำคัญของพนักงานทุกคน เพราะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งจากข้อค้นพบงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเมืองพัทยามีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงควรกำหนดเป็นนโยบายที่มุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเมืองพัทยา โดยการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา นอกจากนี้ควรมุ่งพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ กฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้วย เพื่อความถูกต้องและการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2. ผู้บริหารควรออกนโยบายให้มีการจัดการประชุมเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับเรื่องแผนยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างค่านิยมให้พนักงานตระหนักถึงการรับรู้และการมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เมืองพัทยาควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรรับรู้ได้อย่างทั่วถึง

2. เมืองพัทยาควรมีการติดตามประเมิน ผลความรู้ความเข้าใจที่สนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปนั้น เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโครงการ อบรมและส่งเสริมการให้ความรู้ต่าง ๆ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นั้น ให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรมและนำความรู้ไปใช้ได้จริง

3. เมืองพัทยาควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องแผนยุทธศาสตร์และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ที่มีโอกาส เข้าถึงความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ได้น้อย

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานเมืองพัทยามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการประชาสัมพันธ์ของแผนยุทธศาสตร์ แนวทางในการพัฒนา หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของพนักงานเมืองพัทยาในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา



## บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่เมืองพัทยา. (2560). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560*. ชลบุรี: เมืองพัทยา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาสน์.
- กิตติ บุตรสิงห์. (2553). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2546). *พื้นฐานรัฐศาสตร์กับการเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม.
- คมสัน ระย้าแดง. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาเขตบางพระต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ.2556-2560*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกริช ใจดี. (2542). *ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวาล แพรัตกุล. (2516). *เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร สกุกเอกชัยวงศ์. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราต่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานเลขาธิการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ชนัษพร เปรมเกษม. (2553). *ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติงาน*  
*ด้านแผน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,*  
*สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, คณะพัฒนาการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- ชเนศ จิตสุทธิภากร. (2547). *การพัฒนากลยุทธ์จัดการ โปรแกรมนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษา*  
*ไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำ*  
*ทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธวัชชัย อภิวงศ์. (2559). *ระดับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล*  
*ในประเด็นข้อกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด: กรณีศึกษาเขตพื้นที่อำเภอแม่สาย*  
*จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์,*  
*บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
- นลินี วันชนะ. (2553). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*  
*องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร.*  
*การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น,*  
*วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3).*  
 กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.* กรุงเทพฯ:  
 ไทยวัฒนาพานิช.
- แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548. (2549, 17 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.*  
 หน้า 46-57.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). (2559, 30 ธันวาคม).  
 ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-215.
- พรเทพ อนุสรณิตินสาร. (2558). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา 5 ปี (พ.ศ.2559-2563)*  
*ของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: เมืองพัทยา.*
- พิมพ์นารา อวนทอง. (2557). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเทศบาล*  
*ตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร*  
*มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,*  
*มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มานพ วีระอาชากุล. (2538). *ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟนส์ พี. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). (วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- รัชรัฐชัย จันทรสังเสริม. (2550). *ความรู้ความเข้าใจการจัดการจรรยาบรรณควบคุมภายในของข้าราชการ ระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2532). *ทัศนคติทางสังคมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2542). *การบริหารแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ ช่วงทิพย์. (2553). *ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและพฤติกรรมการลดปัญหาภาวะโลกร้อน ของพนักงานเทศบาล ตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย สุดาจันทร์. (2551). *ความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของนายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดยใช้มาตรการการป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบ: กรณีศึกษา หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 85*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ ชันชควร. (2556). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของเยาวชนชายไทยในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมยศ นาวิการ. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สาธิต อ้วนดวงดี. (2550). *ความรู้ ความเข้าใจและการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล: ศึกษากรณี กองทุนหมู่บ้านจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สารทิ ผลส่ง. (2554). *ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรที่มีต่อเรื่องการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี ไมตรีจิตต์. (2553). *ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุริรัตน์ เวทวงศ์. (2553). *ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โสภิน ทอพาน. (2545). *การเรียนรู้สังคมไทย: กรณีตัวอย่างบัณฑิตศึกษา*. *วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของคนไทย*, 1, 32-33.
- อดิราช จันดาวัลย์. (2552). *ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนคร จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอินท์ วนิชวัฒนาวดี. (2556). *ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชานุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2545). *เทคโนโลยีการศึกษาหลักการและแนวคิดสู่ปฏิบัติ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Alfred, C. A. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of American industrial enterprise*. Cambridge, MA: The MIT Press.

- Bikas, C. S. (1999). *Strategic management in higher education*. Bangkok: Center for Professional Development in Higher Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University and Semeo Rihed.
- Bloom, B. S., Hastings, L. T., & George, F. M. (1975). *Hand book on formative and summative evaluation of student learning*. New York: McGraw-Hill.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concept and applications*. New York: McGraw-Hill.
- David, F. R. (1995). *Strategic management*. Cliffs: Prentice Hall.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2004). *Strategic management* (5<sup>th</sup>ed.). USA: Addison-Wesley.
- Kotler, P., & Murphy P. E. (1981). Strategic planning for higher education. *Journal of Education*, 52(5), 470-489.
- McClelland, D. (1995). *Motivation: Theory and research*: New York: Willey.
- Plunkett, G. M., Lowry, P. P. II, Frodin, D. G., & Wen, J. (2005). Phylogeny and geography of *Schefflera*: Pervasive polyphyly in the largest genus of Araliaceae. *Annals of the Missouri Botanical Garden*, 92, 202-224.
- Rowntree, D. (1981). *A dictionary of education*. London: Harper & Row.
- Thomson, A. A., & Strickland, A. L. (2003). *Strategic management*. Irwin: McGraw-Hill.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2002). *Strategic management and business policy* (8<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. K. (2004). *Strategic management business policy* (9<sup>th</sup> ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- Wright, P., Pringle, C. D., & Kroll, M. J. (1991). *Strategic management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2<sup>nd</sup>ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2559-2563

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ข้อมูลที่ได้รับนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ตามความจริงและเป็นความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งขอขอบพระคุณในความร่วมมือที่ได้รับจากท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา

พ.ศ. 2559-2563

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่อยู่หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 20-29 ปี

2) 30-39 ปี

3) 40-49 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) ปริญญาเอก

## 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) 15,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) 20,001-25,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 4) 25,001-30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5) 30,001-35,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 6) 35,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 7) 40,001-45,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 8) 45,001 บาทขึ้นไป  |

5. หน่วยงาน หมายเหตุ: สำนักการศึกษาโปรดทำ ✓ ใน  เพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมด้านสถานที่ปฏิบัติงานด้วย

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) สำนักปลัด                        | <input type="checkbox"/> 2) สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ  |  |
| <input type="checkbox"/> 3) สำนักการคลัง                     | <input type="checkbox"/> 4) สำนักการช่าง                | <input type="checkbox"/> สำนักงานที่ตั้งที่เมือง |
| <input type="checkbox"/> 5) สำนักการสาธารณสุข                | <input type="checkbox"/> 6) สำนักการศึกษา               | <input type="checkbox"/> โรงเรียนเมืองพัทยา 1-11 |
| <input type="checkbox"/> 7) สำนักการช่างสุขาภิบาล            | <input type="checkbox"/> 8) สำนักพัฒนาสังคม             | <input type="checkbox"/> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก      |
| <input type="checkbox"/> 9) สำนักสิ่งแวดล้อม                 | <input type="checkbox"/> 10) สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว |  |
| <input type="checkbox"/> 11) กองการพัสดุและทรัพย์สิน         | <input type="checkbox"/> 12) กองการเจ้าหน้าที่          |  |
| <input type="checkbox"/> 13) กลุ่มกฎหมาย                     | <input type="checkbox"/> 14) หน่วยงานตรวจสอบภายใน       |  |
| <input type="checkbox"/> 15) สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน |   |  |

## 6. ตำแหน่งงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ            | <input type="checkbox"/> 2) ลูกจ้างประจำ      |
| <input type="checkbox"/> 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ | <input type="checkbox"/> 4) พนักงานจ้างทั่วไป |

## 7. ระยะเวลาในการทำงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 1 ปี    | <input type="checkbox"/> 2) ตั้งแต่ 1-5 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 3) ตั้งแต่ 6-10 ปี  | <input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 11-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5) ตั้งแต่ 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 20 ปี    |



ตอนที่ 2 ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2559-2563  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางแต่ละข้อตามที่ท่านรู้และเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจ	ใช่	ไม่ใช่
1. วิสัยทัศน์เมืองพัทยา คือ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานระดับโลก และน่าอยู่สำหรับทุกคน		
2. เมืองพัทยามียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์		
3. เป้าหมายของเมืองพัทยา คือ การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง		
4. แนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก คือ การเร่งรัดเมืองพัทยาสู่การเป็น Smart city พร้อมรับการเป็น Thailand 4.0		
5. 1 ใน 5 วัตถุประสงค์ของเมืองพัทยา คือ เพื่อให้เมืองพัทยามีการพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน		
6. การพัฒนาเมืองน่าอยู่และยั่งยืนครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม เป็นพันธกิจของเมืองพัทยา		
7. เป้าหมายของเมืองพัทยา เพื่อให้สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับความสะดวกสบาย ความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพของเมืองพัทยา		
8. กลยุทธ์ในการเสริมสร้างการบูรณาการ การพัฒนากับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง คือ มีการประสานงานและเสริมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงโยง ผ่านโครงการ “พัทยาทีม”		
9. ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ เสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ของทุกคน		
10. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยาระดับปัจจุบัน คือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ. 2554-2558		
11. กลยุทธ์การเสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ของทุกคน คือ การขยายศักยภาพการรองรับ (Carrying capacity) การท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว		

ความรู้ความเข้าใจ	ใช่	ไม่ใช่
12. แนวทางการพัฒนาสื่อสารสาธารณะสู่สังคมไทย เพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องของความสำคัญของเมืองพัทยา คือ แนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรผู้การบริหารจัดการเมืองระดับมหานครและการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค		
13. เป้าประสงค์ของเมืองพัทยา คือ การเป็นเมืองศูนย์กลางภูมิภาค		
14. การสนับสนุนการรวมกลุ่ม บทบาท และกระบวนการมีส่วนร่วม ชุมชน ชมรม สมาคม องค์กร เครือข่าย ในการร่วมพัฒนาและจัดการปัญหาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง		
15. กลยุทธ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของ “พัทยาทีม” ผู้การบูรณาการจัดการเชิงพื้นที่เต็มรูปแบบเป็นแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการบูรณาการการพัฒนากับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง		
16. สำนักการคลังเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเมืองพัทยา		
17. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง (Human/ Social capital) คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการให้บริการและควบคุมป้องกัน โรคระบาดอันตรายจากสัตว์เลี้ยงและสัตว์จรจัด		
18. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีการจัดทำทุก ๆ ปี		
19. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรผู้การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็นศูนย์กลาง ภูมิภาค (Internal process) มีแนวทางการพัฒนา 7 ด้าน		
20. แผนยุทธศาสตร์เมืองพัทยามีระยะเวลา 5 ปี		

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**-ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม-**