

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลตะขบ อำเภอกิ่งธงชัย จังหวัดนครราชสีมา
Personnel Competency Development and Performance Efficiency of
Takhop Subdistrict Administrative Organization Pak Thong Chai District
Nakhon Ratchasima Province

¹ปภางค์กร เมินกระโทก ²ดร.ศิริพัฒน์ คุณวุฒิมิถุทธิธ

Pramote Ketkarn¹ Dr. Siriphat Kunwutthirit²

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

E-Mail : ae.chatchai47@gmail.com

²อาจารย์ประจำลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

วันที่รับบทความ (Received) 2 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กันยายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 30 ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอกิ่งธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ และบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จำนวน 120 คน ด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.34 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. - ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.17 2) ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมระดับอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะเฉพาะทางด้านอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติ ค่านิยม และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่า ตามลำดับ 4) ผลการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยม ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

คำสำคัญ: การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to 1) study the level of personnel competency development and operational efficiency, 2) study the level of operational efficiency, and 3) study the relationship between personnel competency development and operational efficiency of Takhhop Subdistrict Administrative Organization Pak Thong Chai District Nakhon Ratchasima Province The population in this study was the village headman, the village headman's assistant. in the area of Tambon Takhhop Administrative Organization and 120 political and permanent personnel with a questionnaire as a study tool. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation and descriptive statistics

The results of the study revealed that 1) the results of analyzing the personal data of the respondents Regarding personnel competency development and operational efficiency, it was found that Most of the respondents were female, representing 65.00 percent. aged between 31-40 years, representing 38.34 percent, having education at the level of vocational certificates - bachelor's degrees, representing 74.17 percent concept Characteristics and motivation Overall, the level is high. The areas with the highest average values were skill and motivation. Followed by the characteristics of self-concept or attitude, values and knowledge. with the lowest average. in terms of reducing operational procedures quality of work and customer satisfaction The overall picture is high. The aspect with the highest average was the customer satisfaction, followed by the quality of work. in terms of reducing operational procedures 4) The results of the analysis of the relationship between personnel competency development and operational efficiency revealed that knowledge, skills, self-concept or attitude, values, specific characteristics. and motivation There was a positive correlation with operational efficiency. by motivation had the highest positive correlation with operational efficiency.

Keyword: development, personnel competency, operational efficiency

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย โดยมีผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น

ผู้บังคับบัญชาสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบาย และมีหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร นโยบายของรัฐบาล และภารกิจขององค์กร เช่นหัวหน้าสำนักงานปลัด หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นหน่วยงานพื้นฐานของท้องถิ่น ที่มีความสำคัญในการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับ ท้องถิ่น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นชนบท

นอกจากหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชน และจากนโยบายการพัฒนาของ รัฐบาล โดยทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุด การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณจะต้องเป็นไปด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติงาน ทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจต้องมีคุณภาพ การทำงานต้องเป็นทีม จึงเห็น ได้ว่าความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานในทุกองค์กรทุกฝ่ายจะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการใด ๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน นั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการศึกษา

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง
2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง
3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกศึกษาตามตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาค้นคว้าพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยทำการศึกษากับผู้นำชุมชน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบตามฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร และบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน (ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556)

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีข้อคำถาม 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์และความหมายของคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึงมีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมีข้อคำถาม 22 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์และความหมายของคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึงมีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงมีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงมีระดับน้อย
- 1 หมายถึงมีระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา และสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual framework) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ มาปรับปรุงอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขเกษม อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งไม่ใช่ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .883

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรศึกษาซึ่งเป็นผู้นำชุมชนบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ให้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน ด้วยตัวเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากประชากรที่ศึกษา ตรวจสอบและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และแปลผลเสนอในรูปแบบตาราง

ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงการแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ เบสท์(สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 120) ซึ่งแบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง สูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง ต่ำ

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมาโดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของ Pearson's Correlation

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.00 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.34 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปวส. – ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 74.17 เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมระดับอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะเฉพาะ ทางด้านอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติ ค่านิยม และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคุ้มค่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านคุณภาพของงานด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่า ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยมด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมาที่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ หรือทัศนคติ ค่านิยมด้านคุณลักษณะเฉพาะ และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุดจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมาผู้ศึกษาอภิปรายผลในการศึกษาดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

1.1 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก มีดังนี้

1) ต้องการเงินเดือน/ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น และต้องการสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งนั่นหมายถึงว่าเป็นคุณลักษณะของสมรรถนะ ที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งความต้องการของบุคลากรเป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือมีเป้าหมาย แล้วทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเมื่อความต้องการนั้นเป็นแรงกระตุ้นหรือได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2) ต้องการให้หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานต้องการ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ต้องการให้หน่วยงานจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน และต้องการ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิสตาร์ก เวชยานนท์ (2550) ชั้นที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Competence Development) ซึ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งต้องเป็นการกระทำซ้ำๆ เป็นระยะเวลาสั้นๆ จึงจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและนำไปสู่การดัดแปลงพลิกแพลงต่างๆ การพัฒนาคุณภาพ (Quality improvement) เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักนี้ ซึ่งในขั้นตอนของการพัฒนานี้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานของผลงานเพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เมื่อพนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญถึงระดับมาตรฐานแล้ว องค์กรต้องตอบสนองโดยให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลที่ดึงดูดเพื่อให้พฤติกรรมนั้นดำรงอยู่นโยบายในการบริหารต้องอยู่ในสภาวะนิ่ง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในนโยบายของหน่วยงาน บทบาทของผู้บริหารเองก็มีส่วนอย่างมากในการพัฒนา Core competence เพราะเป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถนี้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา เฟิงสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

และปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดีตามลำดับ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านที่ข้าราชการต้องการได้รับการฝึกอบรมก่อนหลัง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมข้าราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและควรสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย

3) มีความสามารถในการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นหลักกล่าวคือ ในระบบราชการ นั้นเป็นกลไกหลักที่สำคัญของการบริหารราชการแผ่นดิน ข้าราชการ คือผู้ที่นำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้บรรลุผล โดยอาศัยกฎหมายและการให้บริการสาธารณะเป็นเครื่องมือ ดังนั้น ระบบราชการจึงเป็นจักรกลสำคัญที่เชื่อมโยงและสะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนสู่ภาครัฐ และนำบริการของภาครัฐกลับคืนสู่ภาคประชาชน ความสำคัญของระบบราชการดังกล่าวจึงเป็นเหตุที่ทำให้ระบบราชการจะต้องพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางของการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกได้อย่างทันการณ์ ดังนั้นบุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์(Globalization) และความก้าวหน้าของวิทยาการ(Technology) สอดคล้องกับแนวคิดกรอบสมรรถนะกับระบบจำแนกตำแหน่งแบบใหม่ที่สำนักงาน ก.พ. ได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเฮย์กรู๊ปส์ มาจัดทำกรอบสมรรถนะของระบบราชการไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งจะประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงานสมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลักในนั้นด้วย

1.2 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อแรก มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของ อบต.ต.ต.เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั้นอาจเป็นเพราะการบริหารงานของ อบต.ต.ต. นั้นซึ่งตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม(มาตรา 66) การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดี ควรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) กล่าวคือ เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นตำบล พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล สร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ประชาชนในตำบลจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดี

ตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ควรอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญ 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2) ทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของ อบต.ตะขบ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาซึ่งสอดคล้องกับข้อแรก กล่าวคือ ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ทำให้การบริหารงานถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขระยะเวลา บางครั้งก็จะต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ประเด็นนี้ จึงขึ้นอยู่กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงาน ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของ อบต.ตะขบ ว่าจะสามารถบริหารจัดการ อบต. ตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) จะสัมฤทธิ์ผลได้ดังที่มุ่งหวังมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักสองส่วนคือ ส่วนแรกจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ อบต. โดยให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและองค์กรภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น ส่วนที่สองคือ ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับประชาคม ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นพลังของชุมชนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างธรรมาภิบาล (Good governance) ให้เกิดขึ้นในชุมชนของตน

3) นโยบายเกี่ยวกับ อบต. ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับสองข้อแรก กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนในตำบลเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนตำบลหมู่บ้านนั่นเอง ซึ่งระยะเวลาที่ผ่านมาเห็นได้ชัดว่า กลไกบริหารจัดการที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์สุขและขจัดปัดเป่าความทุกข์ยากความขาดแคลนของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ได้เป็นอย่างดีและที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้สนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและประชาชนในท้องถิ่นดังนั้น ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ อบต.ตะขบ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะทำงาน ควรกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก มีดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และเอาใจใส่และให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน ถูกต้องน่าเชื่อถือ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ด้านการบริการที่ดี ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนผู้มาติดต่อ

ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

2) มีช่องทางการให้บริการที่หลากหลาย ความสะดวกในการติดต่อราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กล่าวได้ว่า ในยุคปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นยุคของการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น มีหลากหลายช่องทาง เช่น การติดต่อผ่านทางเฟสบุ๊ก การติดต่อผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน อีเมล โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น ทำให้การติดต่อระหว่างประชาชนกับหน่วยงานราชการ มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจาก กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการเปิดเสรีในด้านต่างๆ ทำให้ เศรษฐกิจเกิดการไร้พรมแดน และมีการแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น สังคมมีเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลจึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ความเต็มใจและตั้งใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการซึ่งการให้บริการของเจ้าหน้าที่เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และ ข้าราชการทั้งในสังกัดและนอกสังกัด การให้บริการที่ดีจะต้องมีความเต็มใจและตั้งใจจริง มีความพร้อมในการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการได้อย่างดีเยี่ยม

2.2 จากการศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อแรก มีดังนี้

1) อบรม.ต.ต.บ. ทำงานได้มาตรฐาน สะดวกและรวดเร็ว เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั่นอาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานของ อบรม.ต.ต.บ. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนั้น เนื่องจากภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้มีจำนวนมาก ประกอบกับอัตรากำลังของบุคลากรใน อบรม.ต.ต.บ. มีจำนวนจำกัด ทำให้ทำงานบางอย่างล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที และถ้าหากงานไหนมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง จะต้องอาศัยระยะเวลาในการติดต่อประสานงานหรือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ เป็นต้น

2) มีผังลำดับขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการอย่างชัดเจนเป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั่นเป็นเพราะอำนาจหน้าที่การบริหารงานของ อบรม.ต.ต.บ. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมทำให้การปฏิบัติงานบางเรื่อง ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน เช่น งานป้องกันโรคและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นกะทันหัน หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องปฏิบัติก่อนงานอื่นๆ เป็นต้น

3) การดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องราวร้องทุกข์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและคดี ทำให้การปฏิบัติงานอาจล่าช้า หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ช้า เพราะเอกสารหลักฐานประกอบคำร้องต่างๆ มีมากและจะต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองกันอย่างพินิจพิเคราะห์ มีการสืบสวนสอบสวนเรื่องราวที่ร้องทุกข์เหล่านั้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการยุติธรรม และให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 ด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระขบควรมีการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและให้ก้าวทันกระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองได้

1.2 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตระขบควรมั่นฝึกฝนทักษะ ประสบการณ์ทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

1.3 ด้านทัศนคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้การมีทัศนคติร่วมกัน จะทำให้องค์กรมีแนวคิดและทัศนคติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.4 ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตระขบ ควรมีพิจารณาความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและการร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตระขบ จะต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานในท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2.3 พัฒนาการศึกษารูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาเชิงคุณภาพ เติมเต็มผลการศึกษา สามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานต่อไป

บรรณานุกรม

นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). *Competency - Based Approach*.

กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

_____. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

- _____ . (2551). *บทความวิชาการมิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- พิศสมัย หมกทอง. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุดจิต นิมิตกุล. (2563). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governace)*. รายงานประจำปี 2560 – 2564. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ
กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย
QUALITY OF WORKLIFE OF PERSONEL OF THE CEREMONIAL FLAT FORM AND
SPECIAL PROJECTS, DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND PLANNING,
MINISTRY OF INTERIOR

¹เฉลิมพล บังเพลิง ²ดร.ศิริพัฒน์ คุณวุฒิจิธริน

Charoempol Bugpueg¹ Dr. Siriphat Kunwutthirit²

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

E-Mail : maleerat_c@hotmail.com

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

วันที่รับบทความ (Received) 2 สิงหาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กันยายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 30 ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 147 คน โดยทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่และสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้มีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน กองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธี

ABSTRACT

The study quality of worklife of personel of the ceremonial flat form and special projects, department of public works and planning, ministry of interior and compare quality of worklife of personal of the ceremonial flat form and special projects, department of public works and planning, ministry Classified by personal attributes. The samples used in the study were the design staff of the pavilions, the chapel, the ceremonial and the special projects. Department of Public Works and Town Planning, 147 people. Tarot yarn and simple random Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test.

The results showed that

1. Quality of work life of employees, design, construction, chancel, ceremony and special projects. Department of Public Works and Town Planning Ministry of the Interior Overall, it was at a high level. When considering each side, it was found that. Independence from work had the highest level .The pride in the organization. Statute in the organization Progress and stability in the job. The potential development of the workers. Fair and sufficient returns. And environmental safety and health promotion, respectively.

2. Comparison of quality of working life of staff, design, construction, chancel, ceremony and special projects. Department of Public Works and Town Planning Ministry of the Interior It was found that the design staff of the pavilion, the pavilion, the ceremonial and the special projects. The level of education, position and income were not significantly different in the quality of working life, except for the different working hours, the quality of life in the work was significantly different. Statistics at .05

Keyword: Quality of life, work life of employees Design and Construction Division of the Ceremonial Tabernacle

บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันว่า การพัฒนาองค์กรเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล สามารถปรับตัวเอง

ให้กับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติย่อมขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาหรือปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2543:209) ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลเพราะคนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2543:2) โดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร จึงควรเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรมากที่สุด โดยมุ่งพัฒนากระบวนการการทำงานและการเสริมสร้างเจตคติที่ดี การทำงานหรือการได้รับการบริการที่ดี การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้จะมีผลให้งานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วช่วยทำให้ขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น นำมาซึ่งความสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2543:345) ผู้บริหารองค์กรจึงควรพิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้พอใจและไม่พอใจเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารสู่ความสำเร็จ ขององค์กรซึ่งรวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอีกด้วย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพื้นฐานของการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันเป็นการเสริมสร้างทุนสังคม โดยคุณภาพชีวิตนับได้ว่าเป็นลักษณะของการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อาทิ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ทั้งนี้จากความต้องการพื้นฐานดังกล่าวสิ่งที่จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยตอบสนองได้คือการทำกิจกรรมต่างๆ ของชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทำงาน เพราะการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือเป็นการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม และยังอาจนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความสุข การมีชื่อเสียง ความมั่นคง การมีเพื่อนมีสังคม การเกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556: 8)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้งานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานได้ตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความ แตกต่าง

กัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบาย ของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากร ในลักษณะทีมจะทำให้ งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีก ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

ซึ่งในปัจจุบันกรมโยธาธิการและผังเมือง ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 จากการรวม กรมโยธาธิการและกรมการผังเมืองเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูประบบราชการ โดยบูรณาการ งานที่เกี่ยวข้องกันของทั้งสองกรมเข้าด้วยกัน และมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาเมืองที่สัมฤทธิ์ผลตาม วัตถุประสงค์ของการผังเมืองอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างยั่งยืน กรมโยธาธิการและผังเมือง มีภารกิจเกี่ยวกับงานด้านการผังเมืองระดับต่าง ๆ การโยธาธิการการ ออกแบบการก่อสร้างและควบคุมการก่อสร้างอาคาร ดำเนินการและสนับสนุนองค์ประกอบส่วน ท้องถิ่นในด้านการพัฒนาเมือง พื้นที่ และชนบท โดยการกำหนดและกำกับดูแลนโยบายการใช้ ประโยชน์ที่ดิน ระบบการตั้งถิ่นฐานและโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานการ ก่อสร้างด้านสถาปัตยกรรม วิศวกรรม และการผังเมือง เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เกิดมาตรฐานความ ปลอดภัยแห่งสาธารณชน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและสิ่งปลูกสร้างตามระบบการผัง เมืองที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ มี อำนาจหน้าที่ในการออกแบบ ก่อสร้างและตกแต่งพลับพลาพิธีที่ประทับและสถานที่ในงานพระราชพิธี และงานรัฐพิธี กำหนดและพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับงานพลับพลาพิธี ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการ และให้คำปรึกษาการออกแบบ ก่อสร้าง รวมทั้งตกแต่งพลับพลาพิธี การจัดสถานที่ ให้แก่หน่วยงานทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานพลับพลาพิธี การดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารจัดการพื้นที่และจัดสถานที่ในงานพิธี เพื่อการต้อนรับบุคคลสำคัญของประเทศและ ของรัฐบาลตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2559 : ออนไลน์)

กองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย เป็นกองที่มีหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป แบ่งโครงสร้างของกองเป็น 2 ส่วน ได้แก่ กลุ่มงานออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธี แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ 1.ประสานงานและ ประชาสัมพันธ์ 2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 3.ฝ่ายวัสดุ อีกส่วนหนึ่ง คือ กลุ่มงานพัฒนางานเตรียมการรับ เสด็จ แบ่งเป็น 3 ฝ่าย 1.ฝ่ายปฏิบัติงานเตรียมการรับเสด็จ 2.ฝ่ายอาคารยานพาหนะและเครื่องกล 3. ฝ่ายพัฒนางานเตรียมการรับเสด็จ มีอัตรากำลังในกอง จำนวน 232 คน ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ประสบปัญหาอุปสรรคในด้านการทำงาน เช่น งานมากเกินไปกว่าความรับผิดชอบบุคลากรไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 2-3 ปี สถิติการย้ายงาน ลาออกจากงาน มีจำนวนบุคลากรย้าย งาน ลาออก ปีละ 5 คน ดังนั้นบุคลากรที่เหลืออยู่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาทำ ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานปริมาณงานที่มากเกินไปทำให้ต้องเบียดเบียนเวลา ส่วนตัวและของครอบครัวปัญหาที่เกิดจากตัวของพนักงานเอง อันนำไปสู่การขาด ลา มาสาย บ่อยครั้ง

เกิดการลาออก ทำให้พนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง (ข้อมูลสถิติบุคลากรกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในหน่วยงานของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานของการศึกษา

1. พนักงานกองออกแบบที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน
2. พนักงานกองออกแบบที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน
3. พนักงานกองออกแบบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน
4. พนักงานกองออกแบบที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน
5. พนักงานกองออกแบบที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน
6. พนักงานกองออกแบบที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง ครอบคลุมตัวบ่งชี้ 8 ประการ คือ 8 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ, ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร, ด้านภาวะอิสระจากงาน, ด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 232 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 147 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane : 1967)

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง กองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (checklist)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง ใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ การแปลความหมายจากระดับคะแนนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างปลัฟลาพีธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง โดยใช้ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 63 คน สถานภาพสมรส จำนวน 72 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 80 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 64 คน ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 63 คน มีรายได้ ตั้งแต่ 15,001-20,000 บาทจำนวน 85 คน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้าง ผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้าง ผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้ศึกษาอภิปรายดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จันมณีชัย (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองในส่วนประสานราชการ สำนักกิจการความมั่นคงภายใน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ในส่วนประสานราชการสำนักกิจการความมั่นคงภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างผลิตผลผลิตและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมืองที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีทักษะ ความชำนาญ ค่าตอบแทน และตำแหน่งค่อนข้างสูง ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จันมณีชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองในส่วนประสานราชการ สำนักกิจการความมั่นคงภายใน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ในส่วนประสานราชการสำนักกิจการความมั่นคงภายใน

พบว่า พนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกองออกแบบของกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ดังนั้น องค์กร ควรมีนโยบายด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล ในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในทุกสถานภาพและสังกัด

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในหน่วยงาน และดูแลอุปกรณ์ตรวจสอบคุณภาพการใช้งานให้มีความปลอดภัยในการใช้งาน โดย จัดกิจกรรม 5 ส เพื่อทำความสะอาดในหน่วยงาน

1.3 ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมวิชาชีพด้านต่าง ๆ หรือเรียนต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรช่วยผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานมีความมั่นคง

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์สัมมนาประจำปีให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ของหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร

1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความเสมอภาค โดยมีการประชุมมอบหมายงานและการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชา

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานนอกเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว ดังนั้น บุคลากรควรบอกกล่าวเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้กับครอบครัว ได้รับทราบและเกิดการยอมรับว่าท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาบ้างในบางครั้ง และหาเวลาว่างหลังเลิกงาน/วันหยุด ให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ อย่างเพียงพอ

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น องค์กรควรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำโครงการจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือชุมชน ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจที่องค์กรของตนเองเป็นที่รู้จักในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคต่อการบริหารจัดการกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองออกแบบกองออกแบบก่อสร้างพลับพลาพิธีและโครงการพิเศษ กรมโยธาธิการและผังเมือง

บรรณานุกรม

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)”. *อนุสารแรงงาน*. 11 (5): 17-18.

คุณาวุฒิ เดชเสถียร. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ถวิล มาสาซ้าย. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร - เลี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ