



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการพิษณุโลก

วุฒิศักดิ์ สิริโสภณรัตน์ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

E-mail : vios.toom0001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนา
ด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านการให้การศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้านการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
ประกอบอาชีพเป็น ข้าราชการ มีตำแหน่งอยู่ในประเภทวิชาการและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี
โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนการพัฒนาโดยการให้การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาองค์การ มีความสัมพันธ์
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม
ทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
= 3.32) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) และด้านการให้การศึกษาอยู่ใน
ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.39)

คำสำคัญ : การพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนราชการบริหารภูมิภาค

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

Personnel Development Affecting the Efficiency of Work: a Case Study on Government Service of Phitsanulok Provincial Government Offices

Woothisak Sirisophonrat Boon-Anan Phinaitrup

Graduate School of Public Administration National Institute of Development Administration

E-mail : vios.toom0001@gmail.com

Abstract

The purposes of the study were to examine the personal factors, the training development factors, the educational development factors, and the organizational development factors that affected the efficiency of work.

The findings of the study showed that the majority of the samples were women ages 45 years old and older, and most of them held bachelor's degrees. They worked in the office more than 15 years. Personal factors did not affect the efficiency of work. Educational development factors were not significant to the efficiency of work. However, the training factors and organizational development factors were positively significant to the efficiency of work. The overall personnel development affecting the efficiency of work consisted of training, education, and organizational factors. The highest average score was organizational development factors at 3.32, followed by training factors at 3.27, and the lowest average score was educational factors at 2.39.

Keywords: Development, the Efficiency of Work, Government sector Service



บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้า ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ องค์การต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องการเป็นอย่างมาก เพราะการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมแสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพในระดับสูง สามารถทำให้เกิดผลผลิตและผลงานที่ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ (วิจิต นาริผล, 2556) ทั้งนี้้องค์การหรือหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของแต่ละฝ่ายงานนั้นๆ รวมทั้งการที่บุคลากรในองค์การรู้จักหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง เพื่อให้้องค์การนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก เพราะ้องค์การต่าง ๆ ยังคงต้องการใช้กำลังคนที่เป็นผู้คิดค้นสิ่งต่างๆ และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานใน้องค์การ ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะใช้เครื่องจักรให้มาปฏิบัติงานแทนเป็นไปได้อย่าง การที่้องค์การจะบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจหลักที่ขับเคลื่อนให้้องค์การประสบความสำเร็จ ถ้า้องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ภาพลักษณ์และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และถ้าหากบุคลากรที่อยู่ใน้องค์การ ขาดความรู้ ความสามารถ และไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาไม่ดีหรือคุณภาพของงานต่ำ ดังนั้นผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน้องค์การเป็นสำคัญ (อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552)

จากปัญหาของบุคลากรใน้องค์การที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัด รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เปิดใจกว้างยอมรับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่ตลอดเวลา บนพื้นฐานความต้องการที่หลากหลายของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและทันท่วงที สอดคล้องนโยบายของรัฐบาลในด้านการให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน ผู้มาติดต่อราชการในศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ อันประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้การศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การให้การศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) การพัฒนาบุคลากร ประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาองค์การ ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

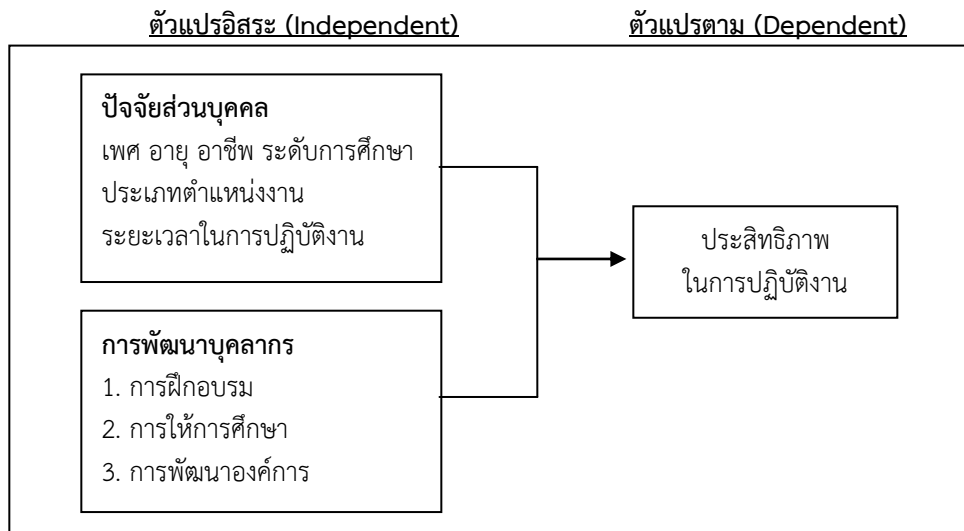
Volume 12 Number 1 (January - June) 2018



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษา สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังดังนี้



วิธีการวิจัย

ประชากรสำหรับการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 18 ส่วนราชการ มีประชากรจำนวน 430 คนขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามข้อเท็จจริง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยาย ซึ่งแบ่งผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๕๑

Volume 12 Number 1 (January - June) 2018



1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน ประกอบด้วย เพศชายจำนวน 77 คน ร้อยละ 37.2 เพศหญิงจำนวน 130 คน ร้อยละ 62.8 กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.4 อายุ 25-35 ปี จำนวน 67 คน ร้อยละ 32.4 อายุ 36-45 ปี จำนวน 66 คน ร้อยละ 31.9 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน ร้อยละ 34.4 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน ร้อยละ 9.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน ร้อยละ 71 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน ร้อยละ 19.8 กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพรับราชการ จำนวน 120 คน ร้อยละ 58 อาชีพลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน ร้อยละ 4.3 อาชีพพนักงานราชการ จำนวน 30 คน ร้อยละ 14.5 อาชีพลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 27 คน ร้อยละ 13 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 21 คน ร้อยละ 10.1 ประเภทตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประเภททั่วไป จำนวน 40 คน ร้อยละ 19.3 ประเภทวิชาการจำนวน 77 คน ร้อยละ 37.2 ประเภทอำนวยการ จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.4 และประเภทอื่นๆ จำนวน 87 คน ร้อยละ 42.0 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน ร้อยละ 24.2 ระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 44 คน ร้อยละ 21.3 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 25 คน ร้อยละ 12.1 ระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 88 คน ร้อยละ 42.5

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพ ข้าราชการ ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งได้ 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

(n=207)			
ด้านคุณภาพของงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อยและสามารถตรวจสอบได้	4.15	0.617	มาก
2. ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ	4.30	0.615	มากที่สุด
3. นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.694	มาก
รวม	4.18	0.642	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับด้วยความเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.30) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อย และสามารถตรวจสอบได้ โดยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) และ นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09)



ตารางที่ 2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

(n=207)

ด้านปริมาณงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	4.23	0.705	มากที่สุด
2. งานที่ปฏิบัติเสร็จ มีปริมาณมาก	4.14	0.697	มาก
3. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ	4.22	0.717	มากที่สุด
รวม	4.19	0.706	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเสร็จมีปริมาณมากเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลา

(n=207)

ด้านความทันเวลา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. วางแผนการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา	4.25	0.640	มากที่สุด
2. สามารถจัดทำข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานได้	4.13	0.637	มาก
3. สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.29	0.683	มากที่สุด
รวม	4.22	0.653	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.29) ได้วางแผนการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ สามารถจัดทำข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ทันตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13)



ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(n=207)

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.21	0.744	มากที่สุด
2. สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.661	มากที่สุด
3. ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.26	0.661	มากที่สุด
รวม	4.23	0.688	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.26) สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.21) และใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย = 4.21)

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการ

(n=207)

ด้านการให้บริการ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. การให้บริการมีความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ	4.21	0.654	มากที่สุด
2. มีคู่มือขั้นตอนในการให้บริการอย่างชัดเจน	4.04	0.685	มาก
3. บริการด้วยความเอาใจใส่ ตั้งใจ และให้ความเท่าเทียม ต่อผู้รับบริการเสมอ	4.37	0.625	มากที่สุด
รวม	4.21	0.654	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริการด้วยความเอาใจใส่ ตั้งใจและให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้รับบริการเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.37) การให้บริการมีความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมาคือ มีคู่มือขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04)



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมทุกด้าน

(n=207)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.18	0.642	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.19	0.706	มาก
3. ด้านความทันเวลา	4.22	0.653	มากที่สุด
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.23	0.688	มากที่สุด
5. ด้านการให้บริการ	4.21	0.654	มากที่สุด
รวม	4.21	0.668	มากที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการบริหาร ภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ด้านความทันเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ด้านการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) และ ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แยกได้ 3 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม

(n=207)

การพัฒนาด้านการฝึกอบรม	($\bar{X}$)	S.D.	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.การปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน	3.61	0.822	มาก
2.การสอนงาน	3.71	0.871	มาก
3.การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3.20	0.928	ปานกลาง
4.การบรรยาย	3.18	0.968	ปานกลาง
5.การสัมมนานอกสถานที่	3.17	0.890	ปานกลาง
6.การอภิปรายเป็นกลุ่มคณะ	3.06	0.901	ปานกลาง
7.การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.30	0.924	ปานกลาง
8.การฝึกอบรมทางไกล	2.97	1.002	ปานกลาง
9.การฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.06	1.022	ปานกลาง
10.การฝึกอบรมเนื้องานที่ปฏิบัติ	3.41	0.995	มาก
รวม	3.27	0.932	ปานกลาง

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอนงาน โดยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) การปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และ การฝึกอบรมเน้นงานปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.41) รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการโดยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.20) การบรรยาย (ค่าเฉลี่ย = 3.18) การสัมมนานอกสถานที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) การอภิปรายเป็นกลุ่มคณะและการฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.06) และการฝึกอบรมทางไกล (ค่าเฉลี่ย = 2.97)

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้การศึกษา

(n=207)

การพัฒนาด้านการให้การศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.ศึกษาดูงานภายในประเทศ	2.74	1.110	ปานกลาง
2.ศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.07	1.194	น้อย
3.เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนทางไกล	2.67	1.118	ปานกลาง
4.ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนเอง	2.80	1.156	ปานกลาง
5.ลาศึกษาต่อภายในประเทศ	2.30	1.226	น้อย
6.ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ	2.15	1.199	น้อย
7.ศึกษาอบรมหลักสูตรเกิน 6 เดือน	2.21	1.208	น้อย
8.สนับสนุนทุนการศึกษาภายในประเทศ	2.39	1.309	น้อย
9.สนับสนุนทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ	2.20	1.265	น้อย
10.ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.44	1.356	น้อย
รวม	2.39	1.214	น้อย

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น การพัฒนานวัตกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้การศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.80) การศึกษาดูงานภายในประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.74) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนทางไกล (ค่าเฉลี่ย = 2.67) รองลงมาคือ การศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.44) สนับสนุนทุนการศึกษาภายในประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.39) ลาศึกษาต่อภายในประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.30) ศึกษาอบรมหลักสูตรเกิน 6 เดือน (ค่าเฉลี่ย = 2.21) สนับสนุนทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.20) ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.15) และ ศึกษาดูงานต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 2.07)



ตารางที่ 9 ความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กร

(n=207)

การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร	($\bar{X}$)	S.D.	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	3.27	1.026	ปานกลาง
2.มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อการเรียนรู้	3.09	0.993	ปานกลาง
3.การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่เป็นธรรม	3.25	1.086	ปานกลาง
4.การมอบหมายงานที่ท้าทายต่อความสำเร็จ	3.45	0.879	มาก
5.มอบหมายงานที่ปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภายนอก	3.41	0.930	มาก
6.มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	3.31	1.021	ปานกลาง
7.การพัฒนาทักษะหัวหน้า	3.30	1.000	ปานกลาง
8.การเสริมสร้างทักษะการบริหาร	3.19	1.037	ปานกลาง
9.มีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	3.38	0.992	ปานกลาง
10.ได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น	3.53	1.028	มาก
รวม	3.32	0.999	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) การมอบหมายงานที่ท้าทายต่อความสำเร็จของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.45) การมอบหมายงานที่ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) มีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.38) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เป็นประจำ (ค่าเฉลี่ย = 3.31) การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน เช่น การสื่อสาร การจูงใจ การสร้างทีมงาน โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.30) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.27) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ การจูงใจ การบำรุงขวัญ ที่เป็นธรรมและมีความชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) การเสริมสร้างทักษะการบริหาร เช่น การพูดในที่สาธารณะ การบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างทีมระหว่างหน่วยงานโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.19) และ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นอยู่เป็นประจำ (ค่าเฉลี่ย = 3.09)



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

ตารางที่ 10 ความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการพัฒนา ภาพรวมทุกด้าน (n=207)

การพัฒนารวมทุกด้าน	($\bar{X}$)	S.D.	มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.ด้านการฝึกอบรม	3.27	0.932	ปานกลาง
2.ด้านการให้การศึกษา	2.39	1.214	น้อย
3.ด้านการพัฒนาองค์การ	3.32	0.999	มาก
รวม	2.99	1.048	ปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการพัฒนา ภาพรวมทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.32) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) และ ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.39)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ส่วนราชการ บริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาไว้ 4 สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน (Coefficient Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อปรากฏ ดังนี้

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประชากร

ลักษณะทางด้านประชากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
เพศ				t = -0.323	Sig. = 0.747
ชาย	77	4.19	0.593		
หญิง	130	4.22	0.424		
รวม	207	4.20	0.508		
อายุ				F = 1.558	Sig. = 0.201
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.98	0.329		
25-35 ปี	67	4.11	0.514		
36-45 ปี	66	4.24	0.477		
45 ปีขึ้นไป	71	4.27	0.485		
รวม	207	4.21	0.493		
ระดับการศึกษา				F = 1.607	Sig. = 0.203
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	4.24	0.507		
ปริญญาตรี	147	4.17	0.503		
สูงกว่าปริญญาตรี	41	4.32	0.439		
รวม	207	4.21	0.493		
อาชีพ				F = 0.875	Sig. = 0.480
ข้าราชการ	120	4.23	0.516		
ลูกจ้างประจำ	9	4.26	0.734		
พนักงานราชการ	30	4.10	0.437		
ลูกจ้างชั่วคราว	27	4.12	0.412		
อื่นๆ	21	4.30	0.400		
รวม	207	4.21	0.493		
ประเภทตำแหน่งงาน				F = 0.282	Sig. = 0.838
ประเภททั่วไป	40	4.24	0.557		
ประเภทวิชาการ	77	4.23	0.505		
ประเภทอำนวยการ	3	4.20	0.346		
ประเภทอื่นๆ	87	4.17	0.459		
รวม	207	4.21	0.493		

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				F = 1.698	Sig. = 0.169
ต่ำกว่า 5 ปี	50	4.08	0.453		
5-10 ปี	44	4.20	0.472		
11-15 ปี	25	4.27	0.458		
มากกว่า 15 ปี	88	4.26	0.526		
รวม	207	4.21	0.493		

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ตัวแปรลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะของการพัฒนา (n=207)

การพัฒนา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการฝึกอบรม	0.281**	0.000
ด้านการให้การศึกษา	0.060	0.389
ด้านการพัฒนาองค์กร	0.309**	0.000

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ตัวแปรการพัฒนาด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Pearson Correlation = 0.281**, Sig. = 0.000) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและทัศนคติว่าการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ตัวแปรการพัฒนาด้านการให้การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Pearson Correlation = 0.060, Sig. = 0.389) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและทัศนคติว่าการให้การศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ตัวแปรการพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Pearson Correlation = 0.309**, Sig. = 0.000) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและทัศนคติว่าการพัฒนาองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



อภิปรายผล

การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ 2 ด้านคือการ 1. พัฒนาด้านการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่เน้นที่งานที่บุคลากรได้ปฏิบัติ ประกอบด้วยกิจกรรม ที่ทำในระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา พันธะ (2557 : 85) พบว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในระดับมาก ในการที่จะเพิ่มทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลกาญจน์ แสนภูวา (2558 : 80) พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น มีความสำคัญในระดับมากที่บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมจึงจะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการที่เน้นที่องค์กร เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรให้ถึงขีดสูงสุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านส่วนตัวและขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักษ์สา ปานชู (2554 : 52) พบว่า การพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานรักษาการแทนในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบชั่วคราว เพื่อฝึกให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมค้นหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา พิมพะ (2556 : 108) พบว่า การพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่นักบริหารมีความต้องการมากที่สุด คือ การจัดการความรู้ โดย ให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ใหม่ กำหนดนโยบายด้านการจูงใจและการบำรุงขวัญอย่างชัดเจน การติดตามประเมินผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาภายหลังการเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน เช่น การสื่อสาร การจูงใจ การสร้างทีมงาน โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การเสริมสร้างทักษะการบริหาร เช่นการบริหารการเปลี่ยนแปลง การแสดงออกต่อสื่อมวลชน การพูดในที่สาธารณะ การสร้างทีมระหว่างหน่วยงานโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ โดยการรับฟังการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำท้าทายต่อความสำเร็จขององค์กร การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีการทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง หรือ Succession Plan และการพัฒนาภาพลักษณ์และบุคลิกภาพนักบริหารโดยผู้เชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 106) พบว่า การพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก คือการที่จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจะต้องมีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่ หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนใน



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

องค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยความรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ

สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนราชการบริหาร ภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนา โดยการให้การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.32) รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) และด้านการให้การศึกษา มี ค่าเฉลี่ยระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.39)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนราชการบริหาร ภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก จากผลวิจัยที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการบริหารภูมิภาค ศูนย์ราชการจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรม และการพัฒนาองค์การ จะช่วยให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น โดย นอกจากการที่ส่วนราชการต่างๆ จะมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม และการพัฒนาองค์การแล้ว ส่วนราชการต่าง ๆ ควร ให้ความสำคัญกับการให้การศึกษาในทุกๆด้าน เพราะการให้การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์และส่งผลดีให้กับตัว บุคลากรโดยตรง ผู้บริหารองค์การต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ชื่นำเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปิดโอกาส ให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นยังพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาจขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาหรือไม่ได้รับสิทธิใน การเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้น ได้ไม่ยาก และยังรวมไปถึงปัญหาของภาระงานที่มีปริมาณมากทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวที่จะได้รับการพัฒนาหรือ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารองค์การต้องมีความจริงจัง ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนองค์การ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

References

- Chompookum, P. (2009). *Ongkarnlaekanjadkarn*. Bangkok: Macro-hill.
- Khiewying. (2007). *Karnborihanjadkamsubpayakornmanoot*. Bangkok: Expnernet.Chanida
- Panta.(2014).*Kuamsumpanrawangkarnpattanasubpayakornmanootkabponkarnpatibatngankongbookalakornmahawittayalaitechnologyratmongkole-san*. Independent Study, Master of Management, Mahasarakham University.
- Munkong, R. (2015). *Karnpattanasubpayakornmanootkongsatansuksa* Sungkadsumnuknganketpeontikansuksapratomsuksa *Kanchanaburee Kate 2*. Thesis, Master of Education, Management Education, Rajabhat Nakhonpratom University.
- Nareephon, W. (2013). *Kantamng-anhaiprasobponsumret*. Bangkok. Department of Development Land.
- Panchoo, R. (2011). *Karnpattanasubpayakornmanootnaiturakitrongram Koraneesuksa Ronggrammaritimeparkandsparesort jangwatkrabei*. Independent Study, Master of Business. Business Management, Rajabhat Surattanee University.
- Pimpa, A. (2013). *Kansuksakwamtongkanpattanasubpayakornmanoot kongnukborihan Koraneesuksa Kombancheeklang*. Thesis, Master of Public Administration, Management Government, Business Management, Sukothaithammathirat University.
- Sanpuwa, S. (2015). *Kanpattanasuppayakornmanoot Doykanjadtum panpattanaaraibookkon kongkaratchakansanyuttitumchunton Changwat Khonkhaen*. Independent Study, Master of Public Administration, Public Policy Subject, Mahasarakham University.
- Sereerat, S. and group. (2006). *Kanwijaikantalad*. Bangkok: Tammasan Limited Company.
- Srisa-ard, B. (2012). *The Basic of Research*. The 8th Edition. Bangkok: Suweeriyasan.
- Teeratanchaikoon, K. (2014). *Karnborihansubpayakornmanoot*. Bangkok: Panyachon.
- Teppawan, P. (2011). *Karnjadkansubpayakornmanootchengkonlayut :Naewkidlaekonlayutphuekuawmdaipriebtangkarnkangkan*. Bangkok : Se-education.
- Teppawan, P. (2011). *Karnjadkansubpayakornmanootchengkonlayut*. Bangkok: Se-education.
- Wichitsettakul, A. (2009). *Patjaitisongpontokunnabkamtam ng-ankongpayabanwichacheep Nakhonpratom Hospital*. Independent Study, Master of Art. Management of Government and Private Subject, Silpakorn University.
- Wittayaudom, W. (2008). *Ong-kanlaekanjadkan*. The second Press. Bangkok : Tanathut Kanpim.
- Wongsuwan, N. (2006). *Karnborihansubpayakornmanoot*. Bangkok : Krungsiam Printing.

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January –June) 2018



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

Wongthongdee, S. (2013). *Kanpattanakanjadjkansuppayakonmanoot*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Yawiracha, N. (2013). *Karnjadkarnpienpanglaepattanaongkarn*. Bangkok : Tripple Group.

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018