

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ สามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุและหน่วยงานที่สังกัด
- 1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

2. สมมติฐานการวิจัย

- 2.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่มีอายุ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ขอบเขตของการวิจัย

- 3.1 ประชากร คือ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 4 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 135 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 101 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (วิจิต อุ๋อั้น. 2550 : 121) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2555 ถึงเดือนกรกฎาคม 2555

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) อายุ และ 2) หน่วยงานที่สังกัด

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ

5. ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในระดับขั้นต้น ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยให้บุคลากรประเมินตนเอง ด้วยการตอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนทั่วประเทศต้องมี

6. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย อายุ และ หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ แบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามทีละคน เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม คือ

7.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

7.1.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

7.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับตามวิธีของ Cronbach จากการทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 101 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งพิสัยสัมมติฐาน ดังนี้

7.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บรรยายคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

7.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่ออธิบายระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ทดสอบเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test กรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

7.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และจัดกลุ่มที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการอภิปรายเชิงพรรณนา

8. สรุป

จากผลการวิจัย สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ปรากฏผล ดังนี้

8.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

8.1.1 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาคืออายุเรียงตามลำดับ ดังนี้ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.70 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.70 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2

8.1.2 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาเป็นบุคลากรในสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.90 และเป็นบุคลากรในสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคามและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ดมีจำนวนเท่ากัน คือ 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.80

8.2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.16$) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

8.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัด

8.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ระหว่างอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวม พบว่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี เมื่อจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น

8.4 ผลการศึกษาวិเคราะห์ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

จากการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะโดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

8.4.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานควรเกิดจากจิตใจภายในที่มุ่งหวังให้เกิดผล โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ควรปฏิบัติงาน โดยมุ่งความต้องการของประชาชนอย่างมีเหตุมีผลเป็นสำคัญ อีกทั้งมีระบบการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรอาจจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานประจำปีที่สามารถกระจายงานให้ทั่วถึง ให้อิสระในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และเพื่อความโปร่งใส แสดงให้ชัดเจนว่างานของทุกคนเท่ากับร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยที่ตัวบุคลากรเองต้องหมั่นติดตามประเมินผลงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และมีมาตรการจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน โดยให้เห็นเป็น

รูปธรรม โดยเฉพาะเมื่อสถานการณ์การทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

8.4.2 ด้านการบริการที่ดี ควรมีการพัฒนาองค์กร โดยเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคลากร ในหน่วยงาน ทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตบริการ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยมีรูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น และขับเคลื่อนรูปแบบเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการจัดระบบการให้บริการส่วนหน้า โดยมีชุดสำหรับให้บริการ โดยเฉพาะ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้บริการ เพื่อให้ผู้มารับบริการรู้สึกว่าได้รับการบริการเป็นพิเศษ โดยสามารถบูรณาการรูปแบบและองค์ความรู้ด้านงานบริการกับหน่วยงานภาคเอกชน

8.4.3 ด้านการการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรมีระบบการจัดเก็บความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตามความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบุชัดเจนว่าคุณสมบัติของ ผู้จะเลื่อนตำแหน่งต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญอะไรบ้าง เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาควรจัดหาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนางานในความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกด้านและต่อเนื่อง โดยร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับมากกว่า โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งงานของแต่ละคน จึงจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ดุลพินิจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยได้รับผลตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

8.4.4 ด้านจริยธรรม ควรทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพและวินัยอย่างเคร่งครัด โดยที่ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง เพราะเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปสิ่งเหล่านั้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ซึ่งจริยธรรม โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพคล่องทางการเงินใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย หารายได้เพิ่มนอกเวลางาน และปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

8.4.5 ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ควรปลูกจิตสำนึกด้านการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ให้หลักการมีส่วนร่วมภายในทีมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และคำนึงถึงความสุขในการทำงานก่อนคิดถึงผลงาน ยึดหลักการวางตัวเป็นกลาง ไม่มีการแบ่งแยกระดับในการปฏิบัติงาน แสดงออกกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองว่าส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด ส่วนการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนและประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกภายใน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ปฏิบัติงาน โดยยึดถือหลักการปฏิบัติราชการที่ว่าต้องเป็น ไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ทำให้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ ในลักษณะการจัดทำเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้บุคลากรขององค์การสามารถเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนเองกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสามารถสนับสนุน ผลักดัน ให้ยุทธศาสตร์และค่าเป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตลอดจนมีความรู้สึกที่มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และเป็นแรงจูงใจต่อการที่จะปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการกำหนดเป็นตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด และกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยที่การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนจะมุ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่นี้ เป็นระบบที่มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการ

บริหารผลงานของบุคลากร โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่คาดหวังจากบุคลากร จากแนวทางของระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนดังกล่าว ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุค่าเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญต่อการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ตนเองจะได้รับ ดังนั้น ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เจือไชยสง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ที่อธิบายโดยใช้ “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” อธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคล มีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ซึ่งอาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ทำให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ (แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน) ล้วนมีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการ

ทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ภายใน กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ ชีรพจน์ ฐิริโสภณ (2549 : 44-45) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่มีอายุ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 43 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.60 การแสดงความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลี ไตรจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเฉพาะประเด็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมในการทำงานเท่านั้น โดยทำการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง ได้แก่ ครู ตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองและสาธารณสุข จำนวน

362 คน ผลการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรภาครัฐกับตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า สมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ สาริสา จันทรสาขา (2554 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและด้านพัสดุของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและด้านพัสดุภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 135 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรนสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยเมื่อจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการนำเอาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามภารกิจ โดยมีหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 2 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ได้รับคัดเลือกให้เป็นหน่วยงานนำร่องในการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ โดยระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่วิธีปฏิบัติ แต่เนื่องจากความแตกต่างกันด้าน โครงสร้างหน่วยงาน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 23 คน ในขณะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น มีจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 64 คน ลักษณะการมอบหมายงาน และการกำหนด โครงสร้างหน่วยงานจึงมีความแตกต่างกัน ตลอดจนจำนวนประชาชนผู้รับบริการที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุ ทำให้ศึกษาผลการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของบุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะ โครงสร้างหน่วยงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีแตกต่างกัน โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เจือ ไชยสง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดโดยรวม พบว่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานในส่วนของปัจจัยค่าจูง โดย Herzberg กล่าวถึง ปัจจัยค่าจูงว่า เป็นปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ เช่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมของการทำงาน สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานและจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ พบว่ามีจุดด้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หมั่นติดตามและประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ ด้านการบริการที่ดีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

ในงานอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มุ่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย โดย สามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เพื่อการวางแผนการทำงานในอนาคต ด้านจริยธรรมข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสียสละ อุทิศแรงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ม ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ นำข้อมูลผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
- 2) ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและทั่วถึง มีระบบการมอบหมายงานเป็น ลายลักษณ์อักษรหรือในลักษณะคู่มือการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งตัวบุคลากรต้องปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมั่นติดตามประเมินผลงานของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงของงาน มีการนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของงานในความรับผิดชอบที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้บริหารและบุคลากร ควรร่วมพิจารณารูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น มีวิธีการขับเคลื่อนรูปแบบเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยนำข้อมูลข้อเสนอแนะในการให้บริการจากผู้รับบริการ สรุปนำเสนอต่อบุคลากรผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ เพื่อร่วมพิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
- 5) ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ควรใส่ใจในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง ก่อนที่สิ่งเหล่านั้นกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ซึ่งจริยธรรม

6) ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ควรสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับระบบระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งจะมุ่งเน้นการทำงาน โดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เป็นระบบที่มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานของบุคลากร โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่คาดหวังจากบุคลากร

1.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหน่วยงานในจังหวัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อันส่งผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้สามารถแข่งขันได้

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเพิ่มแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาให้ครบถ้วนทุกด้านอย่างทั่วถึง จัดให้มีระบบการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีความชัดเจนในแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง ควรเปิด โอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงาน ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้น ได้อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เกี่ยวข้องตรง เป็นธรรม

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

งานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุและหน่วยงานที่สังกัด พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ในทุกระดับมีการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดกิจกรรม พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน มีการสนทนาการร่วมกันให้

มากขึ้น เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นกรณีศึกษาระหว่างหน่วยงาน โดยการนำเสนอกลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการรวมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อร่วมพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง

1.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำข้อมูลผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาวางแผนการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการ ทั้งด้านการใช้งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ร่วมกัน

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ บุคลากร ควรมีการดำเนินการดังนี้

1) การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร ควรเกิดจากจิตใจภายในที่มุ่งหวังให้เกิดผล โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก

2) บุคลากรควรทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ และวินัยอย่างเคร่งครัด

3) บุคลากรควรมีจิตสำนึกด้านการทำงานเป็นทีม แสดงออกกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

1.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการดำเนินการดังนี้

1) ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ที่เหมาะสมและต่อเนื่องให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตบริการ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อีกทั้งบุคลากรต้องมีความขยัน ตั้งใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ

2) ควรมีระบบ และรูปแบบการจัดเก็บความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบุชัดเจนว่าคุณสมบัติของผู้จะเลื่อนตำแหน่งต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญอะไรบ้าง เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสั่งสมความเชี่ยวชาญ

โดยสามารถแสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างข้อเสนอแนะในการพัฒนา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเสนอแนะในการพัฒนา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการบริการที่ดีและด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับ

2.1 วรรณคดีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

2.2 วรรณคดีเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการของหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ตามความคาดหวังของ
ประชาชน ในเขตอำเภอเมืองของจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY