

ชื่อเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

ผู้วิจัย นางชญานิษฐ์ แสงทิพย์ ปริญญา ปร.ม.(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.บุภาพร ชูภาส กรรมการ
ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุและหน่วยงานที่สังกัด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำนวน 101 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F -test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ระหว่างอายุ โดยภาพรวม พบว่ามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และระหว่างหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวม พบว่ามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี

3) ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ได้แก่ บุคลากรควรปฏิบัติงานโดย มุ่งความต้องการของประชาชนอย่างมีเหตุมีผลเป็นสำคัญ มีการพัฒนาองค์กรโดยเริ่มต้นพัฒนา ที่ตัวบุคลากร ทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร มีระบบ การจัดเก็บความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตามความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบุชัดเจนว่า คุณสมบัติของผู้จะเลื่อนตำแหน่งต้องสังสมความเชี่ยวชาญอะไรบ้าง ทำงานโดยยึดมั่นใน จรรยาบรรณของวิชาชีพและวินัยอย่างเคร่งครัด ควรปลูกจิตสำนึกด้านการทำงานเป็นทีม ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ให้หลักการมีส่วนร่วมภายในทีมงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Competency staff performance of The Department of skill Development in province cluster : RoiEt - Khonkaen - Mahasarakham - Kalasin

AUTHOR : Ms.Chayanit Saengthip **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Saovalak Kosonkittiumporn Chairman
 Asst.Prof.Dr. Yupaporn Yupas Committee
 Asst.Prof.Dr. Dr. Sanya Kenaphoom Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

ABSTRACT

This research was aimed to survey and compare the competency level of staff performance of The Department of skill Development in province cluster : RoiEt-Khonkaen-Mahasarakham-Kalasin classified by age and workplace, and find the suggestions on job performance. The sample subjects were 101 staff of provinces cluster : RoiEt-Khonkaen-Mahasarakham-Kalasin. They were selected by stratified random sampling and simple random sampling techniques. The instrument was a rating-scale-questionnaire with 0.97 reliability value. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation by Hypothesis testing F-Test (One-way-ANOVA) with the level of statistical significance at .05

Result of the research were as follows :

- 1) Competency staff performance of The Department of skill Development in province cluster : RoiEt-Khonkaen-Mahasarakham-Kalasin are in the highest level.
- 2) The finding indicated that the work competency of the government officers of Department of Skill Development in province cluster : RoiEt-Khonkaen-Mahasarakham- Kalasin regarding in age was not significantly different at the .05 level. The performance comparable staff of Department of skill Development in RoiEt-Khonkaen-Mahasarakham- Kalasin. Classified by age found the staff performance did not differ statistically at .05 and for classified by workplace found there is 1 side of the staff performance differ statistically at .05 is the side of service mind.

3) In regard to the suggestions, staff operate by focus on the needs of people is essential. Need the staff development in culture, technology, the knowledge that appropriate the staff. Need the storage system specialize in job, career progression that clearly identify attributes that can promoted to the position for the staff. Staff need to Adherence to professional ethics. Cultivate consciousness team work to staff by thinking together, make together.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY