

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ 4 จังหวัด จำนวน 135 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 101 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 17 คน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น จำนวน 48 คน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 17 คน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 19 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

- F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
- t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จำนวน 101 ฉบับ มาจัดหมวดหมู่ตามหน่วยงานที่สังกัด แล้วตรวจนับคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติความถี่ และร้อยละ
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตัวแปรอิสระตามอายุและหน่วยงานที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และถ้าแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มที่มีความหมายเดียวกันลักษณะเดียวกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และการอภิปรายเชิงพรรณนา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	2	2.00
1.2 31-40 ปี	35	34.70
1.3 41-50 ปี	43	42.60
1.4 50 ปี ขึ้นไป	21	20.70
รวม	101	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 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

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. หน่วยงานที่สังกัด		
2.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	17	16.80
2.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น	48	47.50
2.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	17	16.80
2.4 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	19	18.90
รวม	101	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาเป็น

บุคลากรในสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.90 และเป็นบุคลากรในสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคามและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ดมีจำนวนเท่ากัน คือ 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.80

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ใช้ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

3.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 101)

สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.21	0.52	มากที่สุด	3
2. การบริการที่ดี	4.16	0.92	มาก	4
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	4.11	0.64	มาก	5
4. จริยธรรม	4.41	0.55	มากที่สุด	1
5. ความร่วมแรงร่วมใจ	4.25	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.23	0.50	มากที่สุด	-

3.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

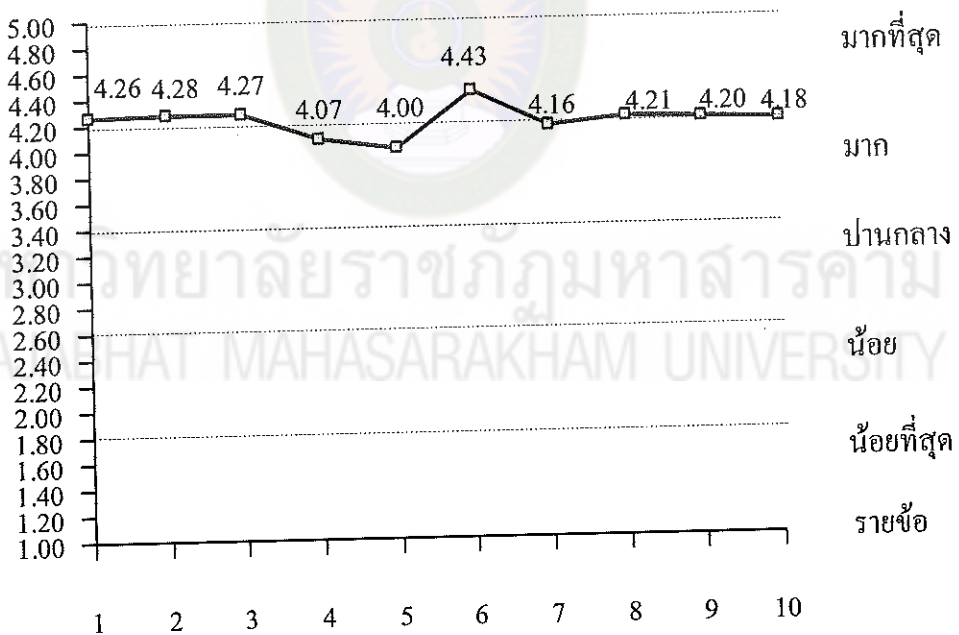
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

(n = 101)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่ของสมรรถนะ
1. ทำงานในหน้าที่ให้ดีมีความถูกต้อง	4.26	0.69	มากที่สุด	4
2. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.28	0.60	มากที่สุด	2
3. มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา	4.27	0.76	มากที่สุด	3
4. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	4.07	0.67	มาก	9
5. หมั่นติดตามและประเมินผลงานของตนโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ	4.00	0.72	มาก	10
6. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.43	0.63	มากที่สุด	1
7. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.16	0.63	มาก	8

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
8. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น	4.21	0.62	มากที่สุด	5
9. ตัดสินใจในการทำงานโดยมีการคำนวณ ผลได้ ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้รับ ประโยชน์สูงสุด	4.20	0.72	มาก	6
10. ห่อมหเวลาในการทำงาน เพื่อให้ หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุดตาม แผนงานที่วางไว้	4.18	0.70	มาก	7
รวม	4.21	0.52	มากที่สุด	-

ค่าเฉลี่ย



■ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

1. ทำงานในหน้าที่ให้ดีมีความถูกต้อง
2. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
3. มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ ตามกำหนดเวลา
4. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่ดี
5. หมั่นติดตามและประเมินผลงาน ของตนโดยใช้เกณฑ์ ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ
6. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
7. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ ได้งานที่มีคุณภาพ
8. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น
9. ตัดสินใจในการทำงาน โดยมีการคำนวณผล ได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้รับ ประโยชน์สูงสุด
10. ทุ่มเวลาในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุดตามแผนงานที่วางไว้

แผนภูมิที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จำแนกเป็นรายชื่อ

จากตารางที่ 8 และแผนภูมิที่ 3 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\bar{X} = 4.43$) มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.27$) ทำงานในหน้าที่ให้ดีมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.26$) และปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเร็วขึ้นมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ ตัดสินใจในการทำงาน โดยมีการคำนวณผล ได้ผลเสียอย่างชัดเจนเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) ทุ่มเวลาในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุดตามแผนงานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.18$) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งาน

ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.16$) กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ($\bar{X} = 4.07$) และหมั่นติดตามหมั่นติดตามและประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยไม่ได้ถูกบังคับ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

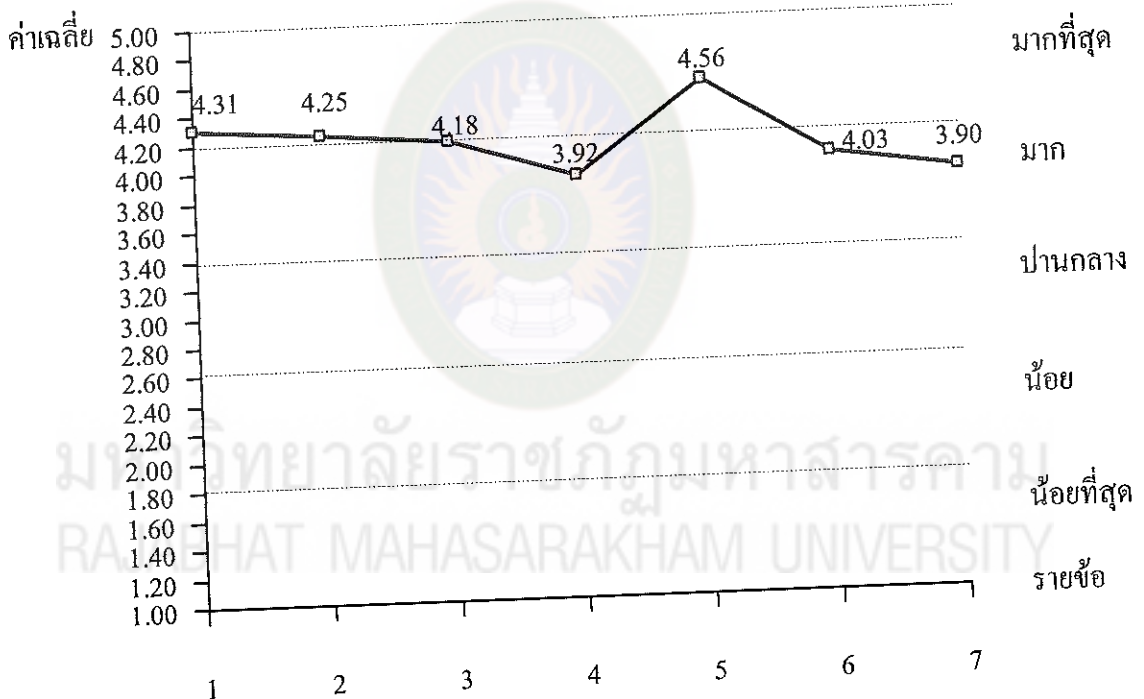
2) ด้านการบริการที่ดี

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการบริการที่ดี

(n = 101)

ด้านการบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่ของสมรรถนะ
1. ให้บริการด้วยอัธยาศัยอันดี เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับจนสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ	4.31	0.64	มากที่สุด	2
2. ให้คำแนะนำ คอยติดตามเรื่องเมื่อผู้รับบริการมีคำถามเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน	4.25	0.67	มากที่สุด	3
3. ประสานงานในหน่วยงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องรวดเร็ว	4.18	0.64	มาก	4
4. รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรวดเร็วเต็มใจ	3.92	0.70	มาก	6
5. คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจโดยนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ(ถ้ามี)ไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น	4.56	5.02	มากที่สุด	1

ด้านการบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
6. เสียสละเวลาในการให้บริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความ ยากลำบาก	4.03	0.73	มาก	5
7. สามารถให้บริการที่เกินความคาดหวัง ในระดับทั่วไป	3.90	0.70	มาก	7
รวม	4.16	0.92	มาก	-



■ ด้านการบริการที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

1. ให้บริการด้วยอัธยาศัยอันดี เป็นมิตร สุภาพเต็มใจต้อนรับ จนสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ
2. ให้คำแนะนำ คอยติดตามเรื่องเมื่อผู้รับบริการมีคำถามเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน
3. ประสานงานในหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่อง รวดเร็ว
4. รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรวดเร็วเต็มที่
5. คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ โดยนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ(ถ้ามี) ไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น
6. เสียสละเวลาในการให้บริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก
7. สามารถให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป

แผนภูมิที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการบริการที่ดีจำแนกเป็นรายชื่อ

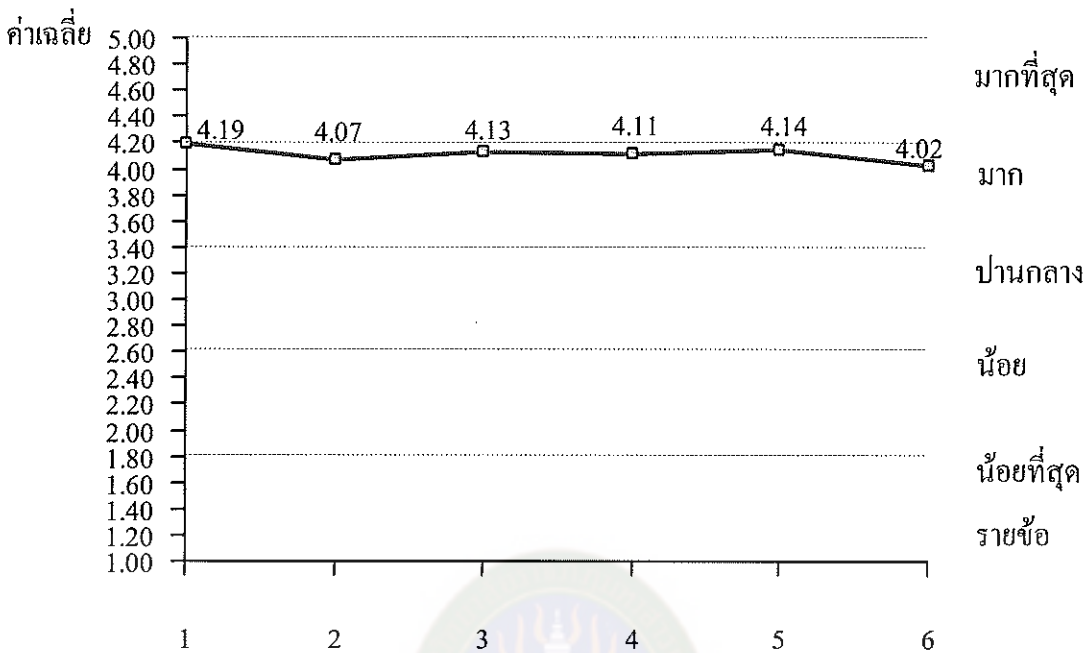
จากตารางที่ 9 และแผนภูมิที่ 4 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ โดยนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.56$) ให้บริการด้วยอัธยาศัยอันดี เป็นมิตรสุภาพ เต็มใจต้อนรับ จนสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.31$) และให้คำแนะนำ คอยติดตามเรื่องเมื่อผู้รับบริการมีคำถามเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือประสานงานในหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่อง รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.18$) เสียสละเวลาในการให้บริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก ($\bar{X} = 4.03$) รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ($\bar{X} = 3.92$) และสามารถให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(n = 101)

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
1. กระตือรือร้นในการศึกษาองค์ความรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง กับสาขาอาชีพของตน	4.19	0.73	มาก	1
2. หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.07	0.70	มาก	5
3. ติดตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่ง ต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการ ทำงาน	4.13	0.73	มาก	3
4. สามารถนำความรู้ หรือเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	4.11	0.77	มาก	4
5. ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.75	มาก	2
6. มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย โดย สามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไป กำหนดเป็นวิสัยทัศน์เพื่อการวาง แผนการทำงานในอนาคต	4.02	0.67	มาก	6
รวม	4.11	0.64	มาก	-



■ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

1. กระตือรือร้นในการศึกษาองค์ความรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตน
2. หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น
3. ติดตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการทำงาน
4. สามารถนำความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
5. ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
6. มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้น ไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เพื่อการวางแผนการทำงานในอนาคต

แผนภูมิที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจำแนกเป็นรายข้อ

จากตารางที่ 10 และแผนภูมิที่ 5 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านการสั่งสม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย กระจ่ือร้อยร้นในการศึกษา
องค์ความรู้ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่เกี่ยวกับสาขาอาชีพของตน ($\bar{X} = 4.19$) ศึกษาค้นคว้า
เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.14$) ติดตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะ
เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) สามารถนำความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้
ในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.11$) หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ
ทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.07$) และมีองค์ความรู้ที่หลากหลายโดยสามารถนำองค์ความรู้
เหล่านั้นไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เพื่อการวางแผนการทำงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

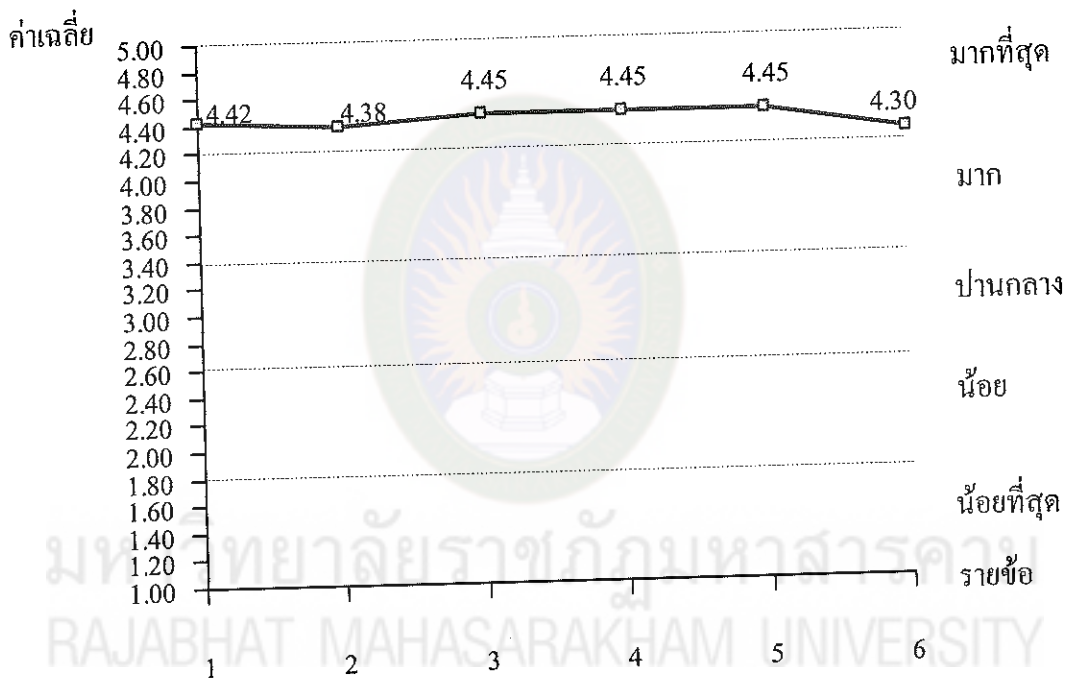
4) ด้านจริยธรรม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-
มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรม

(n = 101)

ด้านจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม	4.42	0.63	มากที่สุด	4
2. มีสัจจะเชื่อถือได้	4.38	0.63	มากที่สุด	5
3. ทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของ วิชาชีพตลอดจนวินัยข้าราชการ	4.45	0.64	มากที่สุด	2
4. ทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ แสดง ความคิดเห็นภายใต้หลักวิชาชีพของ ตน	4.45	0.59	มากที่สุด	1
5. ชำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม	4.45	0.64	มากที่สุด	2

ด้านจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
6. เสียสละ อุทิศแรงใจในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ	4.30	0.73	มากที่สุด	6
รวม	4.41	0.55	มากที่สุด	-



■ ด้านจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม
2. มีสิ่งจะเชื่อถือได้
3. ทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพตลอดจนวินัยข้าราชการ
4. ทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ แสดงความคิดเห็นภายใต้หลักวิชาชีพของตน
5. ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม
6. เสียสละ อุทิศแรงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ

แผนภูมิที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรมจำแนกเป็นรายชื่อ

จากตารางที่ 11 และแผนภูมิที่ 6 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตลอดจนวินัยข้าราชการ ($\bar{X} = 4.45$) ทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ แสดงความคิดเห็นภายใต้หลักวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 4.45$) ชำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.45$) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม ($\bar{X} = 4.42$) มีสัจจะเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.38$) และเสียสละ อุทิศแรงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ

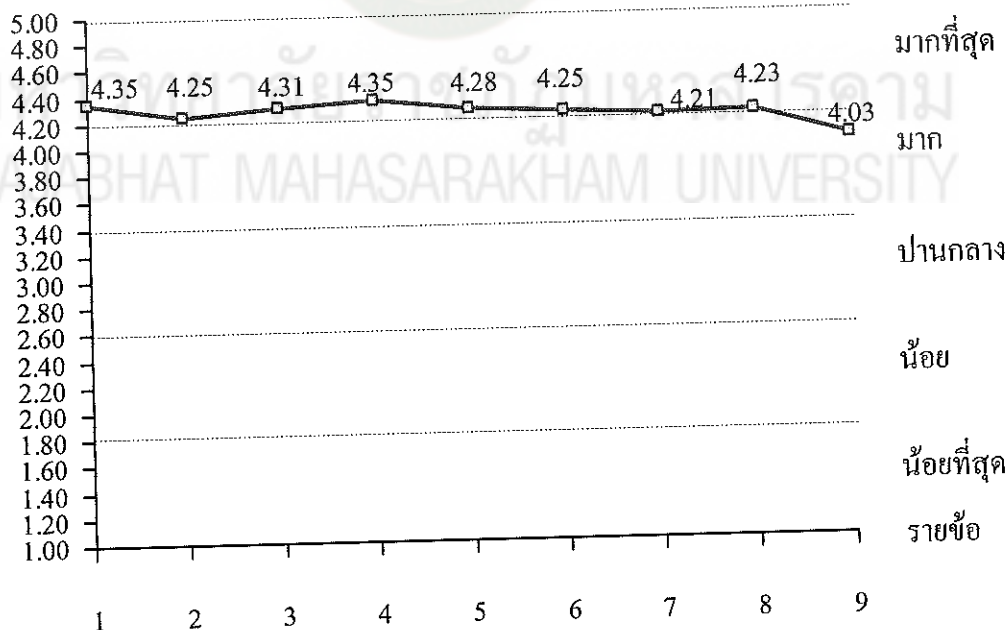
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ

(n = 101)

ด้านความร่วมมือร่วมใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับที่ของสมรรถนะ
1. ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จสนับสนุนการตัดสินใจของทีม	4.35	0.62	มากที่สุด	2
2. ทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.68	มากที่สุด	6
3. สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นในทีมได้ดี	4.31	0.67	มากที่สุด	3
4. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม	4.35	0.57	มากที่สุด	1

ด้านความร่วมมือร่วมใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่ ของสมรรถนะ
5. รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	4.28	0.60	มากที่สุด	4
6. ประสานสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อ สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.25	0.62	มากที่สุด	5
7. กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างจริงใจ	4.21	0.65	มากที่สุด	8
8. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ที่มี เหตุจำเป็น โดยไม่มีการร้องขอ	4.23	0.68	มากที่สุด	7
9. ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไข ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	4.03	0.72	มาก	9
รวม	4.25	0.52	มากที่สุด	-

ค่าเฉลี่ย



■ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

1. ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จสนับสนุนการตัดสินใจของทีม
2. ทำงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน
3. สามารถสร้างความสัมพันธ์จนเข้ากับผู้อื่นในทีมได้ดี
4. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม
5. รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
6. ประสานสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างจริงใจ
8. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่มีการร้องขอ
9. ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

แผนภูมิที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจจำแนกเป็นรายชื่อ

จากตารางที่ 12 และแผนภูมิที่ 7 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม ($\bar{X} = 4.35$) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม ($\bar{X} = 4.35$) สามารถสร้างความสัมพันธ์จนเข้ากับผู้อื่นในทีมได้ดี ($\bar{X} = 4.31$) รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.28$) ทำงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$) ประสานสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.25$) ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่มีการร้องขอ ($\bar{X} = 4.23$) และกล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างจริงใจ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ($\bar{X} = 4.03$)

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัด

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ผลการเปรียบเทียบใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

3.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ แสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

(n=101)

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.398	3	.133	.483	.695
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	26.655	97	.275		
	รวม	27.053	100			
2. ด้านการบริการที่ดี	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.900	3	.300	.342	.795
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	85.089	97	.877		
	รวม	85.988	100			
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.511	3	.170	.408	.748
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	40.508	97	.418		
	รวม	41.019	100			

สมรรถนะ การปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านจริยธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.288	3	.096	.309	.818
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	30.135	97	.311		
	รวม	30.243	100			
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.485	3	.162	.587	.625
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	26.727	97	.276		
	รวม	27.213	100			
สมรรถนะรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.100	3	.033	.129	.943
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	25.152	97	.259		
	รวม	25.252	100			

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด แสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n=101)

สมรรถนะ การปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.690	3	.563	2.155	.098
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	25.363	97	.261		
	รวม	27.053	100			
2. ด้านการบริการที่ดี	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	9.209	3	3.070	3.878	.011*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	76.779	97	.792		
	รวม	85.988	100			
3. ด้านการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.392	3	.797	2.002	.119
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	38.627	97	.398		
	รวม	41.019	100			
4. ด้านจริยธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.850	3	.283	.930	.429
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	29.573	97	.305		
	รวม	30.423	100			
5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.478	3	.493	1.856	.142
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	25.735	97	.265		
	รวม	27.213	100			
สมรรถนะรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.195	3	.732	3.077	.031*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	23.058	97	.238		
	รวม	25.252	100			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ซึ่งหมายความว่าต้องมีหน่วยงานที่สังกัดอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อ โดยวิธีการของ LSD ในด้านการบริการที่ดีและโดยภาพรวมผลทดสอบแสดงในตารางที่ 15



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X	S.D.	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ภาค 6 ขอนแก่น	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดมหาสารคาม	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	4.174	0.595	-	0.674	0.052	0.297	-
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น	4.116	0.366	-	-	0.006*	0.087	-
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	4.504	0.577	-	-	-	0.333	-
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	4.345	0.564	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด ทั้ง 4 หน่วยงาน คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ มีคู่ที่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการบริการที่ดี โดยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	S.D.	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ภาค 6 ขอนแก่น	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดมหาสารคาม	ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	4.184	0.491	-	0.257	0.086	0.572
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น	3.898	0.481	-	-	0.002*	0.062
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	4.714	1.877	-	-	-	0.227
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์	4.353	0.558	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด ในด้านการบริการที่ดี ทั้ง 4 หน่วยงาน คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
กาฬสินธุ์ มีคู่ที่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคามกับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น โดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านบริการที่ดีมากกว่า
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปประเด็นความหมาย และแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ แสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (n = 101)
<p>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	
<p>1. การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรเกิดจากจิตใจภายในที่มุ่งหวังให้เกิดผล โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก</p>	36
<p>2. ควรจัดให้มีระบบการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือในลักษณะคู่มือการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และเพื่อความโปร่งใส แสดงให้ชัดเจนว่างานของทุกคนเท่ากับร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยตัวบุคลากรต้องปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมั่นติดตามประเมินผลงานของตนอย่างสม่ำเสมอ โดยที่ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานในลักษณะกระจายงานให้ทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรสามารถพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงของงาน</p>	27
<p>3. ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และมีมาตรการจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน โดยให้เห็นเป็นรูปธรรม</p>	18

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p>4. ผู้บริหารควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพราะเมื่อสถานการณ์การทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่บริบทหรือหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชายังคงเดิม สาเหตุดังกล่าวอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้</p>	14
<p>5. นโยบายการบริหารระดับกรม ควรปฏิบัติงานโดยมุ่งความต้องการของประชาชนอย่างมีเหตุมีผลเป็นสำคัญ ไม่ควรถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขของเวลา การปฏิบัติงาน ให้อิสระในการทำงาน เพราะการปฏิบัติงานซึ่งไร้เอกภาพจะเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	6
<p>ด้านการบริการที่ดี</p>	
<p>1. หน่วยงานควรมีการพัฒนาองค์กรทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตบริการ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p>	29
<p>2. ควรมีรูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น มีวิธีการขับเคลื่อนรูปแบบเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>	25
<p>3. ควรจัดระบบการให้บริการส่วนหน้า ให้มีชื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประจำวันผลัดเปลี่ยนกันในแต่ละวัน โดยมีชุดสำหรับให้บริการ โดยเฉพาะ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้บริการ เพื่อให้ผู้มารับบริการรู้สึกได้ว่าได้รับการบริการเป็นพิเศษ</p>	19
<p>4. การบริการที่ดีควรเริ่มที่ตนเอง ปรับปรุงตนเองในทุกด้านอย่างต่อเนื่องเพราะการให้บริการที่ดีควรมาจากจิตใจภายในจึงจะสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ</p>	17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
5. ควรมีการประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง	9
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	
1. ควรมีระบบการจัดเก็บความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบุว่าคุณสมบัติของผู้จะเลื่อนตำแหน่งต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญอะไรบ้าง เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	33
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนางานในความคิดชอบให้ครบถ้วนทุกด้านและต่อเนื่อง จัดหาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	25
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยได้รับผลตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน	18
4. ควรมีการบูรณาการ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับมากกว่า	15
5. การมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งงานของแต่ละคน จึงจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่แท้จริงของบุคลากรได้	10
ด้านจริยธรรม	
1. ควรทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ และวินัยอย่างเคร่งครัด	41
2. ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง เพราะเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปสิ่งที่มองข้ามเหล่านั้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ซึ่งจริยธรรม	26
3. ควรดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
4. ผู้บริหารหน่วยงานควรสร้างเสริมให้บุคลากรมีสภาพคล่องทางการเงิน ใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย หารายได้เพิ่มนอกเวลางาน และปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาอย่างสม่ำเสมอ	7
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	
1. ควรปลูกจิตสำนึกด้านการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน แสดงออกกับเพื่อร่วมงานด้วยความจริงใจ	37
2. ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมภายในทีมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และคำนึงถึงความสุขในการทำงานก่อนคิดถึงผลงาน	24
3. ควรยึดหลักการวางตัวเป็นกลาง ไม่มีการแบ่งแยกระดับในการปฏิบัติงาน	21
4. ควรมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกภายใน	15
5. บุคลากรควรตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองว่าส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด	4

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานควรเกิดจากจิตใจภายในที่มุ่งหวังให้เกิดผล โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ควรปฏิบัติงาน โดยมุ่งความต้องการของประชาชนอย่างมีเหตุมีผลเป็นสำคัญ อีกทั้งมีระบบการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรอาจจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานประจำปีที่สามารถกระจายงานให้ทั่วถึง ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และเพื่อความโปร่งใส แสดงให้ชัดเจนว่างานของทุกคนเท่ากับร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยที่ตัวบุคลากรเองต้องหมั่นติดตามประเมินผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และมีมาตรการจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน โดยให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเมื่อสถานการณ์การทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านการบริการที่ดี ควรมีการพัฒนาองค์กร โดยเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งด้านวัฒนธรรม

เทคโนโลยี องค์ความรู้ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตบริการ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยมีรูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น และขับเคลื่อนรูปแบบเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการจัดระบบการให้บริการส่วนหน้า โดยมีชุดสำหรับให้บริการโดยเฉพาะ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้บริการ เพื่อให้ผู้มารับบริการรู้สึกว่าได้รับบริการเป็นพิเศษ โดยสามารถบูรณาการรูปแบบและองค์ความรู้ด้านงานบริการกับหน่วยงานภาคเอกชน ด้านการการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรมีระบบการจัดเก็บความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตามความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบุชัดเจนว่าคุณสมบัติของผู้จะเลื่อนตำแหน่งต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญอะไรบ้าง เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเชี่ยวชาญผู้บังคับบัญชาควรจัดหาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสพัฒนางานในความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกด้านและต่อเนื่อง โดยร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนานุเคราะห์ที่เป็นที่ยอมรับมากกว่า โดยมุ่งเน้นการพัฒนานุเคราะห์ให้ตรงกับความเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งงานของแต่ละคนจึงจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อุปกรณ์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยได้รับผลตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านจริยธรรม ควรทำงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพและวินัยอย่างเคร่งครัด โดยที่ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง เพราะเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปสิ่งเหล่านั้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไร้ซึ่งจริยธรรม โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพคล่องทางการเงินใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย หารายได้เพิ่มนอกเวลา และปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ควรปลูกจิตสำนึกด้านการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ใช้หลักการมีส่วนร่วมภายในทีมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และคำนึงถึงความสุขในการทำงานก่อนคิดถึงผลงาน ยึดหลักการวางตัวเป็นกลาง ไม่มีการแบ่งแยกระดับในการปฏิบัติงาน แสดงออกกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองว่าส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด ส่วนการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนและประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกภายใน