รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A model for performance development of personnel at the operational level of the Department of Public Works and Town & Country Planning Northeast.

Received: 7 December 2020
Revised: 3 May 2021
Accepted: 7 May 2021

ลักษณ์พสุกานต์ มุลศรีสุข
Lakpasukan Munsrisuk
นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Doctoral Student of Philosophy Program in Regional Development Strategies Rajabhat Maha Sarakham University
Corresponding Author Email: lakpasukan104@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินผล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน ที่มาจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 32 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพกการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง มีกิจกรรมในการพัฒนาจำนวน 11 กิจกรรม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาอารมณ์ (2) แต่งกายดี (3) หน้าต่าง โจ ฮารี (4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (5) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (6) บทบาทและหน้าที่ (7) การแสดงบทบาทสมมติ (8) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ (9) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ (10) การพัฒนาการพูด และ (11) การทางานร่วมกันเป็นทีม และ 3) ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกับก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ประสิทธิภาพ, กรมโยธาธิการและผังเมือง

Abstract

The purposes of this study were 1. To study the factors influencing operational efficiency 2. To create a model for improving operational efficiency and 3. To test and evaluate the performance development model of operational personnel. Department of Public Works and Town & Country Planning Northeast It is a combination of qualitative and quantitative research. There were research tools such as questionnaires, interview forms, and evaluation forms, with a sample of 334 people from Taro Yamane's formula and randomly

sampling. and the target group of 32 people who came from a specific selection The data collected from the questionnaire were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation. and the interview form was used for content analysis. The findings were as follows: 1) Factors influencing efficiency of performance. Of operational level personnel Department of Public Works and Town & Country Planning Northeast Which is statistically significant at the .05 level. 2) The model for the development of performance of personnel at the operational level. Department of Public Works and Town & Country Planning There are 11 development activities including (1) emotional development (2) dress well (3) johari window (4) learning personal and team development (5) morale building for practitioners. Jobs (6) roles and duties (7) role play (8) leadership knowledge (9) leadership building (10) speech development and (11) teamwork and 3) The results of the experiment and evaluation of the development model showed that after the experiment, the experimental group had different performance performance than before. With statistical significance at the .05 level. Department of Public Works and Town & Country Planning Northeast Better than before the experiment

Keywords: A model development, Performance, Department of Public Works and Town & Country Planning

บทนำ

การผังเมืองในปัจจุบันมีการกำกับการพัฒนาด้านกายภาพของเมืองแต่ละเมืองให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและยั่งยืน (Sustainability) ตามบทบาทของแต่ละเมือง โดยทุกเมืองมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงระหว่างกัน (Connectivity) ประกอบกับมาตรา 72 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 บัญญัติไว้ชัดเจนให้รัฐพึงดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน ทรัพยากรน้ำและพลังงาน (1) วางแผนการใช้ที่ดินของประเทศให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่และศักยภาพของที่ดินตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (2) จัดให้มีการวางผังเมืองทุกระดับและบังคับการให้เป็นไปตามผังเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมตลอดทั้งพัฒนาเมืองให้มีความเจริญโดยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อเป็นกลไกที่รัฐสามารถใช้ในการนำการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการผังเมืองโดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาภาคและเมืองมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เป็นต้นมา

การพัฒนาที่ผ่านมาการผังเมืองของไทยมิได้ถูกพัฒนาให้เป็นเครื่องมือในการชี้นำการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้การขยายตัวของเมืองขาดเครื่องมือชี้นำที่ดี การใช้ที่ดินและระบบโครงข่ายสับสนไม่ถูกใช้ประโยชน์เต็มศักยภาพที่มีอยู่ มีความสิ้นเปลืองด้านพลังงานสูง ไม่สนองความต้องการและประโยชน์ของสาธารณะ การจัดสรรการพัฒนาที่ดินของเมืองเป็นไปตามอิทธิพลของการเก็งกำไร ราคาที่ดินที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้ลงทุนต้องซื้อที่ดินชานเมืองในที่ห่างไกลออกไปจากพื้นที่ชั้นในของเมืองซึ่งกลับถูกปล่อยเว้นว่าง เกิดความไม่เป็นระเบียบในพื้นที่ตอนในของเมือง ในขณะที่พื้นที่ที่ถูกพัฒนาบริเวณชานเมืองส่วนใหญ่ขาดแคลนการบริการสาธารณูปการ สาธารณูปโภค ไม่สามารถให้บริการได้ทันการเปลี่ยนแปลงและขยายตัว กระทั่งมีผลกระทบต่อความเสื่อมโทรมของพื้นที่เมืองโดยทั่วไป (สุรีย์ บุญญานุพงศ์, 2532, น.38-51) ด้วยภาระหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองที่มีบทบาทในการทำงานหลากหลาย เช่น การพัฒนาศักยภาพของตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น การบริหารองค์กร การให้บริการประชาชน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีเวลาการปฏิบัติงานที่จำกัด บางครั้งก็เกิดความสับสนด้วยไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง หรือมีความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) และบางครั้งยังเกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งในการแสดงบทบาทของตนเอง (Role Conflict) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง มีการรับรู้บทบาทที่

ไม่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความคลุมเครือในบทบาทส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล, 2541, น.57)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากรมโยธาธิการและผังเมืองมีภารกิจเกี่ยวกับงานด้านการผังเมือง ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ บุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการผังเมืองมีบทบาทในการทำงานที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันก็มีบทบาทที่สำคัญในการใช้ความรู้ทางวิชาชีพเพื่อดำเนินภารกิจการผังเมือง ประกอบกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้วิจัยปฏิบัติงานที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดมหาสารคาม ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของบุคลากร และทดลองใช้รวมทั้งประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการการผังเมือง ร่วมถึงประชาชนเกิดการปฏิบัติตาม จนเป็นที่ประทับใจของประชาชนสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Unit of Analyze) จำนวน 2,000 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) จำนวน 334 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ จำนวน 32 คน ประกอบด้วย วิศวกร ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 3 คน นักผังเมือง จำนวน 3 คน นักวิเคราะห์ผังเมือง จำนวน 2 คน สถาปนิก จำนวน 2 คน และผู้ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) 3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โดยใช้โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความต้องการในการรับบริการบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรังปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถามที่ใช้ในการลงพื้นที่ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง 3) โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) พิจารณารูปแบบการพัฒนาที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t- test) และการทดสอบ ค่าเอฟ (F- test) และโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ตัวแปรตามโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 334 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 52.10 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.90 ในด้านอายุ พบว่า อายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ 24 ปี อายุมากที่สุดคือ 57 ปี อายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุ 39 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามเฉลี่ยอายุอยู่ที่ 40 ปี ในระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.60 รองลงมา คือ ปวช./ปวส. ร้อยละ 15.60 และต่ำสุดคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 1.10 ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มากที่สุด คือ 11–20 ปี ร้อยละ 53.00 รองลงมา คือ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 27.90 และน้อยที่สุด คือ 1–10 ปี ร้อยละ 19.10ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for

windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) วิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EFFICIENCY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้าน 1) การทำงานเป็นทีม (TEAM) 2) การรับรู้บทบาท (ROLE) 3) ภาวะผู้นำ (LEADER) 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFIDEN) และ 5) แรงจูงใจ(MOTIVE) โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFIDEN) (Beta = 0.211) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจ (MOTIVE) (Beta = 0.184) การทำงานเป็นทีม (TEAM) (Beta = 0.129) ภาวะผู้นำ(LEADER)(Beta = 0.126) และการรับรู้บทบาท (ROLE) (Beta = 0.117) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) R^2 = 0.693 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EFFICIANCY) ร้อยละ 69.30

และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับอิทธิพล ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (β=0.24) การทางานเป็นทีม (β=0.18) แรงจูงใจ (β=0.17) การรับรู้บทบาท (β=0.14) และภาวะผู้นำ (β=0.13)

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมในการพัฒนาจำนวน 11 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาอารมณ์ 2) แต่งกายดี 3) หน้าต่าง โจ ฮารี 4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 5) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 6) บทบาทและหน้าที่ 7) การแสดงบทบาทสมมติ 8) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ 9) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 10) การพัฒนาการพูด และ 11) การทางานร่วมกันเป็นทีม

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกับก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (0.24) 2) การทำงานเป็นทีม(0.18) 3) แรงจูงใจ (0.17) 4) การรับรู้บทบาท (0.14) และ 5) ภาวะผู้นำ (0.13)

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาอารมณ์ 2) แต่งกายดี 3) หน้าต่าง โจ ฮารี 4) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 5) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 6) บทบาทและหน้าที่ 7) การแสดงบทบาทสมมติ 8) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ 9) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 10) การพัฒนาการพูด และ 11) การทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า หลังการทดลองบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ที่เป็นกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สูงกว่า ก่อนการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ทั้งหมด ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การรับรู้บทบาท ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ภาวะผู้นำ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความกระตือรือร้นมุ่งมั่น 4) บรรยากาศองค์การ และ 5) แรงจูงใจ สามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ สิงหเลิศ (2548) ได้วิจัยเรื่องการปรับตัวทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่นกลับหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า ก่อนการย้ายถิ่นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับน้อย (2) และระดับปานกลาง (3) ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ในเรื่องต่าง ๆ (4) นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง และข้อมูลเชิงปริมาณคือค่าเฉลี่ยโดยรวมของทุกข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองการย้ายถิ่น และหลังการย้ายถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 21.69, df = 399, sig. = .000) โดยก่อนการย้ายถิ่นกลุ่มคนเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.47, S.D. = 0.68) แต่ภายหลังการย้ายถิ่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.84)

1.2 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ สาคร (2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซีส จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 1) ด้านความกระตือรือร้น 2) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน 3) ด้านการรับรู้บทบาทในชุมชน 4) ด้านบรรยากาศขององค์การ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจสอดคล้องกับการวิจัยของสุนันท์ สาคร (2556) เรื่องรูปแบบการจัดการภาวะโภชนาการเกินของประชาชน จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้ายแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อภาวะโภชนาการเกินของประชาชน จังหวัดบึงกาฬ และได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยภายนอกที่จะทำให้ผู้ที่มีภาวะโภชนาการเกินเกิดความมานะ อุตสาหะที่จะเอาชนะภาวะโภชนาการเกินที่ตัวเองมี เป็นพลังขับด้านพฤติกรรมการปฏิบัติ โดยการแสดงออกมาให้ผู้อื่นพบเห็นที่สำคัญอย่างยิ่งของมนุษย์

1.4 ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ สาคร (2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซีส จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 1) ด้านความกระตือรือร้น 2) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน 3) ด้านการรับรู้บทบาทในชุมชน 4) ด้านบรรยากาศขององค์การ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และได้กล่าวว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

และมีความจำเป็นที่จะต้องมีในตัวของเจ้าหน้าที่ เพราะการที่บุคคลแต่ละคนดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องมีความรับผิดชอบของตนในฐานะที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเปรียบเทียบก่อนทดลองและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยสถิติวิเคราะห์ การวิเคราะห์ความแปรปรวน หลายตัวแปร (แบบวัดซ้ำ) MANOVA (Repeated Measure) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบ Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลวิเคราะห์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองรังสรรค์ สิงหเลิศ (2548) ความเชื่อมั่น หมายถึง ความกล้า ความเชื่อ ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล จนทำให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการได้ เช่น การยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ ของหมู่บ้าน การไปติดต่อประสานงาน พูดคุยหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งทางราชการ ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด การไปขอกู้ยืมเงินจากธนาคารหรือเอกชนเพื่อลงทุนประกอบอาชีพ การรับอาสาเป็นหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าคุ้มในหมู่บ้าน การโต้แย้งแสดงความคิดเห็นหรือแสดงจุดยืนของตนกับบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องต่าง ๆ การกล่าวปราศรัยต่อหน้าฝูงชนในหมู่บ้าน การเป็นผู้นำชุมชน เช่น เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านคณะกรรมการโรงเรียน อบต. และผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน

2.2 การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมวิชัย โถสุวรรณจินดาได้แสดงทัศนะว่า ทีมงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมความถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มการใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการผสมผสานสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสาน การทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

2.3 การพัฒนาภาวะผู้นำ สมยศ นาวีการ (2540) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้การศึกษาความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปทฤษฎีความเป็นผู้นำจะมุ่งที่เป้าหมายอย่างเดียวกันคือ การระบุองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญสามอย่างที่ถูกนำเสนอ คือ (1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และ (3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ วิธีการศึกษาแต่ละอย่างจะมีแนวทางที่แตกต่างกันต่อการทำความเข้าใจการคาดคะเนความสำเร็จของการเป็นผู้นำและการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจในช่างเวลานี้ คือ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรนำหลักการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัย ในครั้งนี้นำไปพัฒนาองค์กรหรือบุคคลากรของสำนักงานและปรับการทำงานขององค์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 ควรเพิ่มหลักการในการบริหารและการจัดการรูปแบบขององค์กร ให้มีความสอดคล้อง กระชับการทำงานการบริการร่วมถึงการเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม รู้ถึงบทบาทและอื่น ๆ เพื่อพัฒนาฒนาสมาชิกในทีมให้มีความเชียวชาญมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หลักในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ควรประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ในเชิงนโยบาย (Policy) ควรมีการขยายผลการวิจัยนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและแนะนำสม่ำเสมออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงหเลิศ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ บุคลากร กรมโยธาธิการและผังเมืองที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยให้การศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจน ครอบครัวของข้าพเจ้า ที่ได้คอยเป็นกำลังใจ คอยดูแล และให้ความช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้ จนสำเร็จการศึกษาด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

บุญใจ ศรีสถิตนรากูล. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: ตักสิลาการพิมพ์.

ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล. (2547). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ สิงหเลิศ.(2548). *การปรับตัวทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่นกลับหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ.* มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสานส์น.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหาร.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สมาคมสถาปนิกชุมชนเมืองไทย. (2547). *เมืองน่าอยู่และประหยัดพลังงาน.* กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *ทฤษฎีสังคมวิทยา: เนื้อหาและแนวทางใช้ประโยชน์เบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2543). *แนวทางการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน.* กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สุนันท์ สาคร. (2556). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลบโตสไปโรซีส จังหวัดบึงกาฬ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรีย์ บุญญานุพงศ์. (2532). *ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามผังเมืองรวมเชียงใหม่.* เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรพรรณ นคราวงศ์. (2546). *ผลของการใช้เบ็นช์มาร์คกิ้งในการพัฒนาการทำงานในทีมการพยาบาลต่อคุณภาพการบริการของทีมการพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Taro Yamane. (1973). *Statistics and Introductoly Analysis.* (3rd ed). New York: Harper & Row Publications