

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

ENVIRONMENT CONDITION INFLUENCING DEVELOPMENT OF WORK
PERFORMANCE POTENTIAL OF PERSONNEL IN THE OFFICES OF PHRA
NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สถาพร อ่อนหัวโทน²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบของบุคคลกร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรทั้งด้านจุดแข็งและจุดอ่อน โดยยึดโยงกับภารกิจ หน้าที่ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยปัจจัย ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ละปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยมีปัจจัยด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ผู้ศึกษาได้ ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้รูปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติงานของบุคคลกร ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจนครบ จำนวน 89 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านบุคลากรภายในองค์กร และด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This independent research regarding environment condition influencing development of work performance potential of personnel in the offices of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province had the objective to study factors influencing development of personnel inside an organization on personal factors and environment surrounding personnel, both inside and outside environment of an organization. The problem condition was analyzed on strength and weakness by connecting with the mission, duty and structure of the Office of the Permanent Secretary for the Interior consisting of factors in each aspect including demographic aspects divided into 6 aspects and organization environment aspect divided into 7 aspects by having factor on work performance potential as dependent variable. The author reviewed the concepts, research result theory and concerned literature in order to create concept framework and then the concept framework was used to create suitable questionnaire to this education. This research was quantitative research. Questionnaire was used as a tool in collecting the data from sample group divided into 4 sections including section 1 general data of questionnaire respondents. They were questions of general data which were personal data of respondents. The section 2 level of environment factor in work performance. It was closed-ended questionnaire concerning work performance environment. The section 3 the level of potential development factor of work performance of personnel. It was opened-ended question concerning work performance potential development of operating personnel. The section 4 opinions and other suggestions were opened-ended concerning development of work performance potential of operating personnel. The researcher gave out questionnaire to the sample group at the office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province for 89 sets to collect the data and analyzed the statistical result to explain the relationship between variables by analyzing the correlation coefficient between the independent variable and dependent variable by using Pearson Product Moment Correlation at the statistical significance at 0.05 to study the relationship of variable in each factor affecting development of work performance potential of personnel in the offices of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by testing the means of the 2 independent groups and One-way ANOVA analysis specifying the statistical significance at the level of 0.05

This research result showed that the work environment factor including the aspect of personnel inside the organization and the aspect of relationship in the organization affecting the development of work performance potential of personnel in the offices of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ในครั้งนี้อย่างมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในด้านประชากรศาสตร์และสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบของบุคคลกร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จึงได้ทำการค้นคว้าการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรทั้งด้านจุดแข็งและจุดอ่อน โดยยึดโยงกับภารกิจ หน้าที่ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจของจังหวัด โดยจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์การดำเนินงานที่มีความชัดเจน ในเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงานจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของจังหวัด มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรอบรู้และทักษะให้กับบุคลากร และนโยบายหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่ถูกกำหนดโดยส่วนกลาง ยังขาดการบูรณาการและการพัฒนาให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงานส่วนภูมิภาคโดยยึดขอบเขตจังหวัด ยังขาด ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรในลักษณะ ภารกิจข้ามพื้นที่ ถึงแม้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดสามารถจัดทำคาของประมาณ ของตนเองเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ได้ซึ่งทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โครงการภายใต้แผนพัฒนาจังหวัด/ความต้องการของพื้นที่เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ ทั้งการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม โรงงาน การขยายตัวของเมืองและการเคลื่อนย้ายแรงงาน (แรงงาน แฝง/แรงงานต่างด้าว) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กร มีบทบาทในการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหา การขยายตัวของเมือง/แรงงาน กฎหมาย ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ อย่างชัดเจน เพื่อให้จังหวัด/กลุ่มจังหวัดสามารถดำเนินงาน เชิงบูรณาการกับหน่วยงานในพื้นที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง ระบบการเมืองที่ขาดเสถียรภาพ และการแทรกแซงทางการเมืองในทุกระดับ มีผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินนโยบายหรือโครงการที่ได้ดำเนินการอยู่ขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ต้องมีการปรับตัว อีกทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดข้อจำกัด ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

คำถามในการวิจัย

1. ศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างไร

3. สภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างไร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐาน ของงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างไร

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

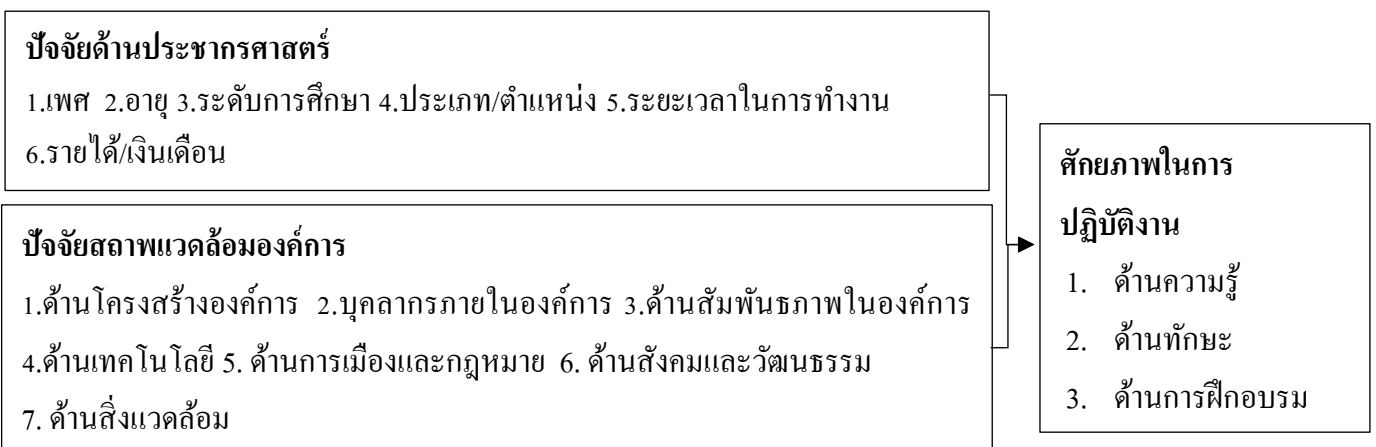
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล บทความทางวิชาการ สื่อและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดสมมุติฐานงานวิจัย และออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดงานวิจัย



การศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคคลกรสังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นผู้กำกับดูแล

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นผู้กำกับดูแล คำนวณ โดยการใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamame (1970) ซึ่งคำนวณได้ 89 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1) เพศ | 2) อายุ |
| 3) ระดับการศึกษา | 4) ประเภท/ตำแหน่ง |
| 5) ระยะเวลาในการทำงาน | 6) รายได้/เงินเดือน |

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1) ด้านโครงสร้างองค์กร | 2) บุคลากรภายในองค์กร |
| 3) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 4) ด้านเทคโนโลยี |
| 5) ด้านการเมืองและกฎหมาย | 6) ด้านสังคมและวัฒนธรรม |
| 7) ด้านสิ่งแวดล้อม | |

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1) ด้านความรู้ | 2) ด้านทักษะ |
| 3) ด้านการฝึกอบรม | 4) ด้านทัศนคติ |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่างๆ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ ต่อจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำ และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันได้ค่า

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งในการศึกษารุ่นนี้ ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) จัดทำหนังสือแนะนำตนเอง รวมถึงวัตถุประสงค์การดำเนินการวิจัย เพื่อขออนุญาตต่อหัวหน้าสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล

2) รวบรวมข้อมูล และจัดส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจนครบ จำนวน 89 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือ นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 5% แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยในงานวิจัยนี้ และพิจารณาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีลักษณะสามารถพิจารณาเป็นองค์ประกอบร่วมหรือไม่

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1. ลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product

Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย หญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ประเภทบุคลากร คือ อื่นๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และมี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1 -5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ ทั้งในภาพรวม และในทุกๆรายด้าน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในทุกๆรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านบุคลากรภายในองค์กร และด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นทางองค์กรควรมีการจัดกิจกรรม เช่น งานปีใหม่ งานกีฬา เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพในองค์กรแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอีกทางหนึ่งด้วย สำหรับผู้ที่ทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยความผูกพันองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากขึ้น รวมถึงอาจทำการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อแตกต่างในแต่ละหน่วยงาน และทำให้สามารถพัฒนาได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) เรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ //หลักสูตรปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรปีการศึกษา 2559

แผนกลยุทธ์กลุ่มงานตรวจสอบภายในในระดับกรม ส. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. 2562 – 2564 http://www.audit.moi.go.th/strategic_2562-2564.pdf

ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา, รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์ (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทย // วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/243739>

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม // รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2561

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม” กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

นวลละออง อุทามนตรี, รชยา อินทนันท (2558) เรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี //วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีที่ 11 เล่ม 1 (2558)

ชนาภรณ์ บุญทอง (2561) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานียานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขานุการนายกรัฐมนตรีน // โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทิวากาล ด้านแก้ว (2013) เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา // คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เดชา จันทร์ศิริ วีรัชย์ สิงห์คำ ทรงสิทธิ์ สอนรอด (2561) เรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ // สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 <https://www.ocsc.go.th>

ตามคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 <https://www.ocsc.go.th/civilservice>

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) เรื่อง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะท้าวประชากรศาสตร์ <http://learningofpublic.blogspot.com>

สุทธิกันต์ อุตสาห์(2559) เรื่อง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา // วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่6 ฉบับที่1 มกราคม-เมษายน 2559

อภิญา เจริญสร (2557) เรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด // หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เอนก สุวรรณบัณฑิต (2548) (อ้างอิง : อภิญา เจริญสร (2557) เรื่อง จิตวิทยาการบริการ (Service Psychology Comprehension Strategies and Trend). กรุงเทพฯ: เพรส แอนดดีไซน.

Belch, George E. & Michael A. Belch. (2005). Advertising and promotion : an integratedmarketing communications Perspective (6thed). Boston : McGraw-Hill.

Drucker (2005) Management: Tasks, responsibilities, practices. New York: Truman Talley Books

P.Nick Blanchard and James W.Thacker (2007) Effective Training Systems, Strategies, and Practices. 3rd Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Goldstein (1993) Training in organizations: Need assessment development and evaluation(3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole

Kotler (2000) (อ้างอิง กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ 2559) เรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย //การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Nadler,L.andWiggs, G.D. (1989). Managing humanresources development. SanFrancisco, California: Jossey-Bass

Rothwell, W. J. (2005). Effective Succession Planning (3rd ed.). United States: America ManagementAssociation

Walton (1973) (อ้างอิง ทองปึกษ์ ดอนประจำ 2556) Walton R.E. (1974). Improve the quality of working life. Harvard Business Review. Retrievedform <https://hbr.org/1981/09/managing-human-resources>.

Robbins, Stephen P. (1990). Organization Theory : Structure Design and Application. 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall

Herzbery et al (1956) The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons. // ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริกเฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

Hanna and Wozniak (2001),Shiffman and Kanuk (2003). Consumer behavior. New Jersey: Prentice Hall