

เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน¹

Comparing potential of government employees and company employees

จิรายุ ลีมีศिला²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี ทั้ง 2 กลุ่ม รวมจำนวน 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ศักยภาพของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยอิทธิพลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง 3) ปัจจัยอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี

คำสำคัญ : พนักงานราชการ พนักงานเอกชน ศักยภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ และพนักงานเอกชน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research aimed 1) to study the comparing potential of government employees and company employees, 2) to study the relationship of influence factors and government employee's competencies (Tha Wung district administrative officers), and 3) to study the relationship of influence factors and company employee's competencies (Ek-Chai distribution system co., ltd.'s officers at Lotus Sing Buri). This research was quantitative research with instruments including, the first, questionnaire by 92 people of populations, i.e., Tha Wung district administrative officers and Ek-Chai distribution system co., ltd.'s officers at Lotus Sing Buri, the second, statistics used in data analysis, i.e., the percentage, mean, a standard deviation, the Pearson product-moment correlation, and the Multiple Linear Regression by 0.05 of statistical significance configuration.

Results 1) There's no difference of potential between government employees and company employees. 2) Influence factors affected to government employee's competencies. 3) Influence factors affected to company employee's competencies.

Keywords: Influence factors, Employee, Competencies.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวคิดเรื่องการบริหาร ปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) โดยทั่วไปแล้วปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมี 4 ประการคือ 1.คน (Man) 2.เงิน (Money) 3.วัสดุ (Material) และ 4.การจัดการ (Management) ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 มาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจในด้านโครงสร้างคน กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ หรือคน เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการในอนาคต

ในปัจจุบัน สถิติการลาออกจากงานของประชากรในประเทศไทย มีปริมาณที่สูงโดยพิจารณาจากสถิติการลาออกใน ปี พ.ศ. 2563 มีผู้ลาออกจากงาน จำนวน 117,600 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) โดยสาเหตุในการลาออกประกอบไปด้วยหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสม ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาด้านโครงสร้าง และอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญ คือ ปัญหาด้านศักยภาพของพนักงาน เช่น องค์กรไม่ส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรไม่มอบหมายหน้าที่เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มขีดความสามารถ หรือตัวบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการพัฒนาจากการอยู่ในองค์กรดังกล่าว ซึ่งปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมา จะสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารขององค์กร ซึ่งในขณะที่มีบุคลากรลาออกจากงานของตน บุคลากรบางส่วนยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อในองค์กรเดิมของตนได้ จึงสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ขององค์กรจากมุมมองของบุคลากรที่สังกัดจึงเป็นทั้งปัจจัยที่ทางบวกและทางลบ ได้แล้วแต่กรณี

โดยองค์กรซึ่งมีจุดประสงค์แตกต่างกัน จะมีกลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดล้วนแล้วแต่ส่งผลกับตัวบุคลากรทั้งสิ้น ทั้งนี้สิ่งที่เป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจคือ ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันด้านจุดประสงค์ และแนวการบริหารที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลอย่างไรกับตัวบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และกรณีที่ส่งผล แต่ละองค์กรส่งผลแตกต่างกันอย่างไร

คำถามการวิจัย

1.2.1 ศักยภาพของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.2.2 ปัจจัยอิทธิพล มีผลต่อพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วงหรือไม่

1.2.3 ปัจจัยอิทธิพล มีผลต่อพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความแตกต่างศักยภาพของพนักงานราชการและพนักงานเอกชนครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอเนื้อหาสาระตามลำดับ หัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
- 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6) ข้อมูลทั่วไปของอำเภอท่าม่วง
- 7) ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยอิทธิพลซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะ
ในการปฏิบัติหน้าที่ (องค์กรเอกชน)

1. ด้านกลยุทธ์องค์กร
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านระบบองค์กร
4. ด้านแบบของการบริหาร
5. ด้านบุคลากร
6. ด้านความสามารถ
7. ค่านิยมของคนในองค์กร

ตัวแปรตาม

สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (องค์กร
เอกชน)

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านทัศนคติค่านิยม
4. ด้านบุคลิกประจำตัว
5. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

เปรียบเทียบ

ปัจจัยอิทธิพลซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะ
ในการปฏิบัติหน้าที่ (องค์กรรัฐ)

1. ด้านกลยุทธ์องค์กร
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านระบบองค์กร
4. ด้านแบบของการบริหาร
5. ด้านบุคลากร
6. ด้านความสามารถ
7. ค่านิยมของคนในองค์กร

สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (องค์กรรัฐ)

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านทัศนคติค่านิยม
4. ด้านบุคลิกประจำตัว
5. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ระเบียบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การเปรียบเทียบศักยภาพของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างในด้านการบริหารองค์การแตกต่างกัน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และแนวทางขององค์กร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวทางการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวนมาก ในด้านการประเมินระดับศักยภาพ ของพนักงานราชการองค์การหนึ่ง และพนักงานเอกชนองค์การหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยเน้นการวัดครั้งเดียว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. พนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง (องค์การรัฐ) จำนวน 26 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564)
2. พนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (องค์การเอกชน) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564) จำนวน 68 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบศักยภาพของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและปรับปรุงจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพื่อสอบถามข้อมูล โดยในการแจกแบบสอบถามจะใช้แบบสอบถามทั้งหมด 89 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้มีการศึกษาจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี และพนักงานเอกชนในบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อประเมินสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อาชีพ รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 7 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องสมรรถนะของบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบศักยภาพพนักงานเอกชนและพนักงานราชการ” จะทดสอบ 2 ค่า คือ การวัดค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability of Research Tool) ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมความเหมาะสมของคำถามจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ศ.ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ 2) ดร.นิคม เจียรจินดา และ 3) ดร.วรินทร์ กังวานทิพย์

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Consistency: IOC) ได้ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.85

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย จำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Person's Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมด้วยวิธีการของ Cronbach

ตาราง 3.3 แสดง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
2	ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่	0.77
3	การประเมินระดับสมรรถนะ	0.84

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หรือรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก บุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และบุคลากรในสังกัด บริษัท เอก-ชัย ดิสรวิวัฒน์ ชิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) หรือข้อมูลเอกสาร โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากหนังสือ ตำรา และเอกสารต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกลยุทธ์องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพ และสมรรถนะของบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน ชุด ตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน ชุด คิดเป็นร้อยละ

4. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 31 ตุลาคม 2564

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การนำข้อมูลมาแปลรหัส (Coding) เพื่อกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินระดับสมรรถนะ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับตอนที่ 2 และ 3 กำหนดลำดับการให้คะแนน 5 ระดับ ให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยประยุกต์การวัดคะแนนตามแบบมาตรฐานของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) เรียกว่า วิธีการประเมินแบบรวมค่า (Method of Summated Rating) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ และระดับสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดทั้ง 2 องค์กร ใช้การวิเคราะห์ทดสอบสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการในการปฏิบัติหน้าที่ ของทั้ง 2 องค์กร ใช้สถิติ T- Test

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน เก็บข้อมูลจากประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานราชการในสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำนวน 26 คน และ พนักงานเอกชน ในสังกัด บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ศักยภาพของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน ในเขตอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample T-test สมรรถนะของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน

ด้าน	กลุ่ม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ความรู้	1	26	3.909	0.499	-1.396	0.166
	2	66	4.023	0.275		
ทักษะ	1	26	3.963	0.588	-0.810	0.420
	2	66	4.032	0.244		
ด้าน	กลุ่ม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P

ทัศนคติ	1	26	3.965	0.541	-1.101	0.274
	2	66	4.058	0.262		
บุคลิก	1	26	3.931	0.455	-1.284	0.203
	2	66	4.030	0.274		
แรงจูงใจ	1	26	3.874	0.627	-1.389	0.168
	2	66	4.004	0.274		
รวม	1	26	3.964	0.420	-1.112	0.269
	2	66	4.029	0.153		

1 = พนักงานราชการ, 2 = พนักงานเอกชน * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบค่าสถิติ Independent Sample T-test ในภาพรวมสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.964 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.420 และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเอกชน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.029 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.153 โดยเมื่อทดสอบสมมติฐานได้ค่า $t = -1.112$ และ ค่า $P = 0.269$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ปฏิเสธสมมติฐาน กล่าวคือ พนักงานราชการและพนักงานเอกชนมีสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาารายด้านของ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะของพนักงานราชการและพนักงานเอกชนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อพนักงานราชการ และพนักงานเอกชน

ตัวแปร	กลุ่ม	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1	2.154	1.361		1.583	0.131
	2	4.232	0.482		8.783	0.000
ด้านกลยุทธ์	1	0.359	0.132	0.520	2.716	0.014
	2	-0.018	0.048	-0.490	-0.380	0.026
ด้านโครงสร้าง	1	0.174	0.129	0.289	1.344	0.196
	2	0.530	0.530	0.129	1.005	0.319
ตัวแปร	กลุ่ม	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1	2.154	1.361		1.583	0.131
	2	4.232	0.482		8.783	0.000

ด้านระบบ	1	0.261	0.170	0.324	1.533	0.143
	2	0.039	0.047	- 0.670	- 0.513	0.048
ด้านแบบของการบริหาร	1	0.007	0.171	0.009	0.039	0.969
	2	- 0.005	0.050	- 0.012	- 0.090	0.928
ด้านบุคลากร	1	0.075	0.167	0.091	0.446	0.661
	2	0.440	0.460	0.121	0.950	0.346
ด้านความสามารถ	1	- 0.156	0.161	- 0.196	- 0.967	0.347
	2	- 0.045	0.056	- 0.107	- 0.807	0.423
ด้านค่านิยม	1	0.011	0.134	0.016	0.080	0.937
	2	- 0.056	0.058	- 0.129	- 0.973	0.335
กลุ่ม	1 หมายถึง พนักงานราชการ	$R^2 = 0.639$		$F = 1.799$	Sig. of F 0.001	
	2 หมายถึง พนักงานเอกชน	$R^2 = 0.295$		$F = 0.792$	Sig. of F 0.002	

พนักงานราชการ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

$R^2 = 0.639$ ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบขององค์กร 4) ด้านแบบการบริหารขององค์กร 5) ด้านความสามารถของบุคลากร 6) ด้านบุคลากรในองค์กร และ 7) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร มีผลต่อตัวแปรตาม (สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ) คิดเป็นร้อยละ 63.90

$F = 1.799$, Sig. of F = 0.001 ค่าสถิติ F ค่า P-Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 และน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญต้องมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้

พนักงานเอกชน มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

$R^2 = 0.295$ ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบขององค์กร 4) ด้านแบบการบริหารขององค์กร 5) ด้านความสามารถของบุคลากร 6) ด้านบุคลากรในองค์กร และ 7) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร มีผลต่อตัวแปรตาม (สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการ) คิดเป็นร้อยละ 29.5

$F = 0.792$, Sig. of $F = 0.002$ ค่าสถิติ F ค่า P -Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 และน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญต้องมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามกล่าวคือ ปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามกล่าวคือ ปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อพนักงานเอกชน ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายในภาพรวมได้ว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งสององค์กร ได้แก่ พนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง และ พนักงานเอกชน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้านตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง เห็นว่าปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน รองลงมาคือ ค่านิยมร่วม บุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านความสามารถของบุคลากร ด้านแบบของการบริหารของหน่วยงาน ด้านระบบการทำงาน และด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน ตามความคิดเห็นพนักงานเอกชน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ห้างสรรพสินค้าโลตัส สาขาสิงห์บุรี ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสามารถของบุคลากร ด้านบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน ด้านแบบของการบริหารของหน่วยงาน และด้านระบบการทำงานของหน่วยงาน ตามลำดับ

และเมื่อนำความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสมรรถนะโดยรวม ของทั้ง 2 กลุ่มประชากรมาเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

โดยจากวิจัยครั้งนี้ สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า บทบาทขององค์กรส่งผลถึงตัวบุคลากรภายในองค์กร ในหลายมิติ ซึ่งตัวบุคลากรที่ได้รับผลกระทบการอิทธิพลที่สร้างโดยองค์กรเองก็ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เปรียบได้กับการพึ่งพาอาศัยในกันในด้านกลไก องค์กรใด องค์กรหนึ่ง การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของทั้ง 2 กลุ่มประชากรได้ผลไม่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เนื่องด้วย

งานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองการประเมินสมรรถนะของตนเองผ่านแบบสอบถาม อาจส่งผลให้เกิดการประเมินที่เข้าข้างตนเอง (Bias) ในการประเมิน จึงเป็นเหตุผลว่า สมรรถนะของทั้งสองหน่วยงานจึงไม่แตกต่างกัน อีกทั้งในเนื้อหาของการตอบแบบสอบถาม เป็นเนื้อหาที่ปรับเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการเข้าใจ และง่ายต่อการเป็นเครื่องมือในการวิจัย จึงส่งผลให้เกิดความไม่ครอบคลุมในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงลงไป ในรายละเอียด

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์การเล็งเห็นถึงการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้สามารถอยู่กับองค์กรไปได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลผลิตได้เต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่มีศักยภาพหรือปัจจัยอิทธิพลที่เกื้อหนุน ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ จะสามารถดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวของบุคลากรเพื่อสร้างผลประโยชน์ที่สูงสุดให้กับองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท ทำให้มีข้อจำกัดในด้านระยะเวลา และการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องด้วยองค์กรที่นำมาศึกษา ด้วยผังโครงสร้างขององค์กร มีขนาดใหญ่ และมีปัจจัยควบคุมที่แตกต่างกันออกไป เช่น ภูมิภาค รูปแบบการบริการ หรือประชาชนผู้ใช้บริการ ซึ่งส่งผลต่อบุคลากรในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน ดังนั้น นโยบายขององค์กรทั้งหมด จะส่งผลที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษา และขยายกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมทั้งหมด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการและพนักงานเอกชน ควรเพิ่มกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ในภูมิภาคอื่น หรือครบถ้วนทั้งองค์กรซึ่งอยู่ภายใต้ นโยบายเดียวกัน

2) ในการศึกษาครั้งต่อไป ข้อคำถามควรเจาะลงในมิติของสภาพเนื้องานจริงของบุคลากรแต่ละแห่งให้มากขึ้น เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ตรงและชัดเจนมากขึ้น

3) การประเมินสมรรถนะ ควรถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อป้องกันการประเมินแบบลำเอียง ทำให้สามารถได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กันตินันท์ อิ่มสำราญ. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบล โคกคูม จังหวัดลพบุรี. *ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- เขาวนีย์ พันธุ์ลาภะ. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์ โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 206-226.
- ชินโรส ลีสวัสดิ์. (2560). แนวทางการพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐. *ค้นคว้าอิสระหลักสูตร วปอ.60 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*
- ชนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลดส์). ข้อมูลองค์กร [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://corporate.lotuss.com/about/>. (สืบค้นข้อมูล : 11 พฤศจิกายน 2564).
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 292-306.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมคอล์มน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร. *ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก*.
- ศศิธร จิมาภรณ์. (2556). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม. *ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก*
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สรุปผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2563. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
- อรุณ รักธรรม. (2536). ทฤษฎีองค์การ, ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. *นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำเภอท่าม่วง. (2563). แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2561 – 2564) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. 2563 อำเภอท่าม่วง. ลพบุรี.
- ไอ หอมนาน. (2557). การประเมินศักยภาพผู้รับเหมาของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). *ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสยาม*.