

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การศึกษาปัจจัย ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

จัดทำโดย นางสาวกฤษมา เกิดกุล
ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สังกัดสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๓
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. หัวข้อ การศึกษาปัจจัย ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ

สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีภารกิจหลักในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนแม่บท และวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทางของกรุงเทพมหานคร สํารวจ ออกแบบ กำหนดรายการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทางของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์สภาพโครงสร้าง ตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงสมบูรณ์ และความเป็นปกติของโครงสร้างพิเศษ ดูแล บำรุงรักษา ซ่อมแซมสะพานและโครงสร้างพิเศษ ประมาณราคาก่อสร้าง แบ่งงวดงาน งวดเงิน ตามสัญญาจ้าง และให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทางของ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งโครงสร้าง ดังนี้

- ๑) ส่วนวิศวกรรมทาง ๑ ประกอบด้วย กลุ่มงานวิศวกรรมทาง กลุ่มงานประมาณราคา
- ๒) ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ ประกอบด้วย กลุ่มงานวิศวกรรมทาง กลุ่มงานประมาณราคา
- ๓) กลุ่มงานบูรณะสะพานและทางโครงสร้างพิเศษ และ
- ๔) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

จากบทบาทภารกิจของสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบโครงข่ายถนนให้ครบถ้วน รองรับปริมาณการจราจร และให้ความสะดวกในการเดินทาง รวมถึงการประสานการดำเนินงานสาธารณูปโภค เพื่อให้การลงทุนมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเมือง และควบคุม กำกับดูแลการพัฒนาของภาคเอกชนให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น การศึกษาปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ความสนใจ เพื่อเสริมสร้างให้การทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานวิศวกรรมทาง สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานวิศวกรรมทางจำเป็นต้องมีการพัฒนา และยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บุคลากรของสำนักงานวิศวกรรมทางตามโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๗๔ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ คน ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๓. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๗. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์

การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสำนักงานวิศวกรรมทาง หากการบริหารงานบุคคลในสำนักงานวิศวกรรมทางเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมก็คาดหวังได้ว่า จะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่ส่วนราชการได้ และในทางตรงกันข้าม หากการบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้อง ก็อาจทำให้ภาวการณ์ขาดกำลังงาน ขาดคนมีความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคลากร ไม่เหมาะสม พัฒนากำลังงานไม่ถูกต้อง และโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้ อย่างแน่นอน การบริหารจัดการ เป็นทั้งศาสตร์ และเป็นศิลปะ เป็นศาสตร์ในแง่ที่การบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบระเบียบ มีแผน มีกระบวนการจัดทำเกี่ยวกับ ระบบคน ระบบงาน และระบบการใช้ ปัจจัยทรัพยากรอย่างมีเหตุผล มีหลักการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันการบริหารจัดการก็เป็น ศิลปะของ การกำกับดูแลบุคลากร ให้ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ และความพอใจ ของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมและ เงื่อนไข ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดแรงจูงใจ และจัดระบบผลตอบแทนให้เอื้อต่อขวัญและกำลังใจ การสร้างสภาพความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ และยกระดับ การเพิ่มผลผลิต ดังนั้น การปฏิบัติงานในสำนักงานวิศวกรรมทางจะเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในสำนักงานวิศวกรรมทางเป็นสิ่งสำคัญ สำนักงานวิศวกรรมทางจะบรรลุผลตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในสำนักงานวิศวกรรมทาง ซึ่งถือเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการ บริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และของสำนักงานวิศวกรรมทางอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา รวมถึงศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา ต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๓.๒ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๓.๓ เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๔.๒ ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๔.๓ ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับเสนอแนะแนวทางนำไปแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็งซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สถานการณ์และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานวิศวกรรมทาง

๑. ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ประกอบด้วย

(๑) ส่วนวิศวกรรมทาง ๑ ประกอบด้วย กลุ่มงานวิศวกรรมทาง กลุ่มงานประมาณราคา มีอำนาจหน้าที่ แปลงนโยบาย แผนแม่บท และแผนผังไปสู่การกำหนดโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทาง / กำกับ ดูแล การสำรวจ ออกแบบ กำหนดรายการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทาง / กำกับ ดูแล การประมาณราคาก่อสร้าง การแบ่งงวดงาน งบการเงิน ตามสัญญา / ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคขณะก่อสร้าง โดยรับผิดชอบในพื้นที่เขตดุสิต พระนคร

ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน พญาไท ดินแดง ห้วยขวาง ดอนเมือง หลักสี่ จตุจักร ราชเทวี บางซื่อ บางกะปิ บางเขน ลาดพร้าว มีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง สายไหม คันนายาว คลองสามวา วังทองหลาง และสะพานสูง

(๒) ส่วนวิศวกรรมทาง ๒ ประกอบด้วย กลุ่มงานวิศวกรรมทาง กลุ่มงานประมาณราคา มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนวิศวกรรมทาง ๑ โดยรับผิดชอบในพื้นที่เขตบางรัต ยานนาวา พระโขนง สาทร บางคอแหลม คลองเตย วัฒนา บางนา ประเวศ ธนบุรี สวนหลวง บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ตลิ่งชัน ภาษีเจริญ ทวีวัฒนา บางบอน หนองแขม ทุ่งครุ คลองสาน บางขุนเทียน บางแค ราษฎร์บูรณะ บางพลัด และจอมทอง

(๓) กลุ่มงานบูรณะสะพานและทางโครงสร้างพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของโครงสร้างพิเศษ สะพานข้ามแยก สะพานข้ามแม่น้ำ ทางยกระดับ อุโมงค์ ทางลอด และสะพานคนเดินข้าม / ออกแบบ รายการก่อสร้าง ควบคุมงานซ่อมแซมโครงสร้างพิเศษของสะพานข้ามแยก สะพานข้ามแม่น้ำ ทางยกระดับ อุโมงค์ ทางลอด และสะพานคนเดินข้าม / ให้คำปรึกษาแนะนำกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบำรุงรักษาและซ่อมแซมโครงสร้างพิเศษ / แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะก่อสร้าง และประสานงานกับหน่วยงานสาธารณูปโภค / จัดทำ รวบรวมฐานข้อมูลของโครงสร้างพิเศษ สะพานข้ามแยก สะพานข้ามแม่น้ำ ทางยกระดับ อุโมงค์ ทางลอด และสะพานคนเดินข้าม เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับการดูแลและบำรุงรักษา

(๔) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ งานสารบรรณและธุรการทั่วไป / งานการเจ้าหน้าที่ / งานงบประมาณ การเงิน และการบัญชี / งานพัสดุ / งานด้านเลขานุการ / งานการประชุม / งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ / งานพิมพ์แบบรายการก่อสร้าง / งานด้านอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

ซึ่งขอบเขตเนื้อหาของงานในแต่ละกลุ่มงานสังกัดสำนักงานวิศวกรรมทางเป็นงานที่มีความหลากหลาย ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะด้านในแต่ละตำแหน่ง และมีขั้นตอนการทำงาน ยุ่งยาก ซับซ้อน จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ การแก้ไขปัญหาในปฏิบัติงาน ตลอดจนกำกับตรวจสอบผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งต้องมีความคิดริเริ่มพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยบริบทของการบริหารจัดการที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จากภายในและภายนอก ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรภาครัฐ ส่งผลให้สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการปรับตัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพิจารณาถึงสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้น

กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร (SWOT Analysis)



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตบริการ ๓. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ๔. ผู้บริหารปกครองแบบครอบครัว ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ ๒. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๔. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๕. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน ๖. ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกเป็นอย่างดี	๑. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๒. มีการปรับเปลี่ยนแผนงานเนื่องจากนโยบายเร่งด่วน ทำให้มีผลกระทบกับแผนงานแม่บทที่กำหนดไว้ ๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลง ทำให้มีผลกระทบต่อแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชาวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ศึกษากรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานวิศวกรรมทาง ภาควิชา (แนวคิด McKinsey' s ๗s) ได้แก่

- กลยุทธ์
- โครงสร้าง

- ระบบการปฏิบัติงาน
- รูปแบบการบริหารจัดการ
- บุคลากร
- ทักษะในการปฏิบัติงาน
- ค่านิยมร่วม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา กรณีศึกษา (แนวคิดของ Peterson & Plowman) ได้แก่

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- ด้านค่าใช้จ่าย

๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา กรณีศึกษาได้นำเสนอวิธีการศึกษา ดังนี้

๑. การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล

๒. การศึกษาเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (internet)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population) ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา จำนวน ๗๔ คน ประกอบด้วย ข้าราชการตำแหน่งประเพณีวิชาการ จำนวน ๓๔ คน และประเภททั่วไป จำนวน ๔๐ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทของตำแหน่ง โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close - ended questions)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากร ทักษะในการปฏิบัติงาน และค่านิยมร่วม โดยมีคำถามทั้งหมด ๒๑ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีคำถามทั้งหมด ๑๖ ข้อ

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open - ended questions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อเสนอนแนะแนวทางเพิ่มเติมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม

๒. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

๒.๑ หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารแนวทางวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

๒.๒ หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

๒.๓ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษา

๒.๔ เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย ระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับจากนั้นนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูล (Coding)

๒. นำข้อมูลมาทำการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ตรวจสอบและอธิบายระดับนัยสำคัญของตัวแปรเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

๓. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา กรณีศึกษาสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา กรณีศึกษา ผู้ศึกษาสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร จำนวน ๑๐๙ คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๒ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๗ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๖ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๓ และอยู่ในประเภทตำแหน่งลูกจ้างประจำ ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๑

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$, S.D. = ๐.๗๓) โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงานองค์การ ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากรในองค์การ และด้านบุคลากรในองค์การ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๒.๑ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$, S.D. = ๐.๘๖) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ตรงกับความถนัดของท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$, S.D. = ๐.๖๗) ๘๒.๒ ด้านกลยุทธ์องค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$, S.D. = ๐.๗๔) พบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$, S.D. = ๐.๗๕)

๒.๓ ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๓$, S.D. = ๐.๗๒) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$, S.D. = ๐.๖๘)

๒.๔ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$, S.D. = ๐.๗๓) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่าน ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ ท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๖$, S.D. = ๐.๖๖)

๒.๕ ด้านระบบการปฏิบัติงานองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๐$, S.D. = ๐.๗๕) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระบบการปฏิบัติงานองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๗๐)

๒.๖ ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากรในองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$, S.D. = ๑.๐๘) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมของบุคลากรในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ” อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๗๐)

๒.๗ ด้านบุคลากรในองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๓$, S.D. = ๐.๗๑) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ข้อคำถาม “หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งงาน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๐$, S.D. = ๐.๖๘)

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$, S.D. = ๐.๖๖) โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑. ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๖๔) พบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านมีความกระตือรือร้น ใส่ใจ มีความรับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๖๘)

๒. ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$, S.D. = ๐.๖๔) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน” อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๑$, S.D. = ๐.๖๗)

๓. ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$, S.D. = ๐.๖๒) พบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน ปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๑$, S.D. = ๐.๖๕)

๔. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๘$, S.D. = ๐.๗๔) พบว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๗๒)

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปเป็นประเด็น ได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านคุณภาพของงาน สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ควรมีแนวทางการ พัฒนาทักษะความรู้ให้กับข้าราชการและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ เช่น ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กับกรปฏิบัติงาน และฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเครื่องจักรกล เครื่องทุ่นแรง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ควรสนับสนุนปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสร้าง ความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานให้แก่ข้าราชการและบุคลากร เพื่อความเท่าเทียมและเสมอภาค ที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านปริมาณงาน สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ควรมีการกำหนดเป้าหมาย และปริมาณงานให้ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปใช้ในการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ

๓. ด้านเวลา สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความ สะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานโยธา ควรจัดให้มีการให้ความรู้แก่ข้าราชการและบุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดคุ้มค่าและประหยัด

สรุปผลการศึกษา

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา แตกต่างกัน

๑. เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า เพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๒. อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๓. ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๔. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

๕. ประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า ประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา

สรุปสมมติฐานที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา สรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้ และเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงาน วิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. กลยุทธ์องค์การ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สรุปได้ว่า สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผน ยุทธศาสตร์ในการ ดำเนินงาน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคก่อนกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกแผนงาน และ แผน ยุทธศาสตร์ ส่งผลให้ข้าราชการ สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ ตามแผนงานที่วางไว้

๒. โครงสร้างองค์การ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สามารถสรุปได้ว่า

สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีโครงสร้างการบริหารงานภายในที่มี ความชัดเจนและเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับอัตรากำลัง และมีโครงสร้างที่เหมาะสมสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ McKinsey' s ที่อธิบายว่า การปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร การแบ่งหน่วยงาน การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

๓. ระบบการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า ระบบการปฏิบัติงานขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถสรุปได้ว่า สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีการจัดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน และการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ McKinsey' s ที่อธิบายว่า ระบบการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชีการเงิน ระบบพัสดุระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามประเมินผล

๔. รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีการวางแผนการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันเป็นระยะ ๆ

๕. บุคลากรในองค์กร พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถสรุปได้ว่า สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา มีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ McKinsey' s ที่อธิบายว่า บุคลากร นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งเป็นผลให้ เกิดกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๖. ทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถสรุปได้ว่า งานที่ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตรงกับความถนัด และส่วนราชการได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักการโยธา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๗. ค่านิยมร่วมของบุคลากรในองค์กร พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และมีความรู้สึกสำนึกในความเป็นเจ้าของขององค์กรและภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งตรงกับแนวคิดของ McKinsey's) ที่อธิบายว่า ค่านิยมร่วม (Shared values) เป็นเรื่องของค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิถีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ระยะเวลาดำเนินการ

ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๓ เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๖๖

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๑. ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป
๒. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา
๓. ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา
๔. ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

- ๙.๑ รายงานสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา
- ๙.๒ ประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อผลการศึกษาปัจจัย ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา

๑๐. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานวิศวกรรมทาง สำนักงานการโยธา กรณีศึกษา มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

๑. ด้านคุณภาพงาน หน่วยงานควรมีแนวทางการพัฒนาทักษะความรู้ให้กับข้าราชการและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ฝึกอบรมให้

ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเครื่องจักรกล เครื่องทุ่นแรง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ควรสนับสนุนปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานให้แก่ข้าราชการและบุคลากร เพื่อความเท่าเทียมและเสมอภาคที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรกำหนดเป้าหมายและปริมาณงานให้ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปใช้ในการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

๓. ด้านเวลา หน่วยงานควรสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเข้ามาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน และเป็นสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หน่วยงานควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามภารกิจที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นเร่งด่วน รวมถึงส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากร และจัดให้มีการให้ความรู้แก่ข้าราชการและบุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดความคุ้มค่าประหยัดและลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

- อ้างถึง : รวิภา ธรรมโชติ, ๒๕๕๗ หน้า ๑๔๕
- อ้างถึง : สมใจ ลักษณะ, ๒๕๕๒, หน้า ๔
- อ้างถึง : นิมนวน ทองแสน , ๒๕๕๗
- อ้างถึง : วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, ๒๕๖๒, หน้า ๑๖๖
- อ้างถึง : วิโรจน์ ก่อสกุล, ๒๕๖๓ ข, หน้า ๓๗ - ๓๙
- อ้างถึง : วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, ๒๕๖๒, หน้า ๑๖๖