

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง

Effectiveness Of Personnel Management In A Tire Repair Factory.

เจษฎา แก้วบ้านดอน และ ปากิน โชติเวชศิลป์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email:gump271@gmail.com; ²Email:Pakin_ch@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางและ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร ได้แก่ กำลังพลข้าราชการนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ทหารกองประจำการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสิทธิกำลังพล และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นๆ ทั้งหมดของ โรงงานซ่อมยาง รวมทั้งสิ้น 127 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าสถิติทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติเอฟ และเปรียบเทียบรายคู่โดยการทดสอบด้วยวิธีแอลเอสดี กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการวิจัยพบว่า 1)ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ้ารรักษาบุคลากร และ2) กำลังพลโรงงานซ่อมยางที่มีชั้นยศ และการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางแตกต่างกัน และกำลังพลโรงงานซ่อมยางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ :ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study levels of personnel management effectiveness in a tire repair factory and 2) to compare levels of opinions from the personnel working in the tire repair factory towards the effectiveness of the personnel management based on personal factors. The population of this study included 127 commissioned officers, non-commissioned officers, private armed forces, temporary and permanent government employees working on personnel benefits and other duties in the tire repair factory. The research tool used to collect the data was a questionnaire. Statistics for data analysis adopted in this study consisted of means, standard deviation, F-TEST, LSD paired samples test by the statistically significant level of .05. Findings revealed that 1) the levels of personnel management effectiveness in the tire repair factory, in overall, were found in a high level. When analyzing on each aspect and ranking from the highest to the lowest means, it was showed on discipline, work performance evaluation, and personnel development. The lowest means fell on the employee retention and 2) the personnel with

differences in ranks and responsibilities in personnel work showed different levels of opinions toward the effectiveness of personnel management in the factory. However, personnel with differences in sex, age, education levels, and length of time working as a government official showed no differences in levels of opinions toward the effectiveness of personnel management in the tire repair factory.

Keywords : Effectiveness, Personnel Management

1. บทนำ

โรงงานซ่อมยาง เป็นส่วนราชการในสังกัดกรมสรรพาวุธทหารบกกระทรวงกลาโหม มีภารกิจในการผลิตยางรถยนต์ และชิ้นส่วนที่เป็นยาง เพื่อนำไปใช้ในรถยนต์ทางราชการทหารของกองทัพบก เป็นหน่วยระดับโรงงานประจำที่ขึ้นตรงการบังคับบัญชาต่อกองโรงงานซ่อมสร้างรถยนต์ทหาร ศูนย์ซ่อมสร้างสิ่งอุปกรณ์สายสรรพาวุธกรมสรรพาวุธทหารบก โดยมีประวัติความเป็นมาของการจัดตั้งโรงงานซ่อมยาง โดยสังเขป ดังนี้โรงงานซ่อมยางเดิมชื่อ กองสรรพาวุธซ่อมยางจัดตั้งขึ้น เพื่อทำการหล่อดอกยางนอกและยางในที่ใช้ลม เพื่อทำการสนับสนุนหน่วยทหารในกองทัพบก โดยได้รับความช่วยเหลือด้านเครื่องมือเครื่องจักรที่ทำการหล่อดอกยางรถยนต์ ตามโครงการช่วยเหลือทางการทหารโดยวิธีการให้เปล่าจากประเทศสหรัฐอเมริกาใน ปี 2497 และในปีเดียวกันนี้ได้จัดส่งนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 2 นาย เดินทางไปศึกษาในหลักสูตรการหล่อดอกยางและการซ่อมยางใน ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกำหนด 1 ปี และเดือน ม.ค. 2498 กองสรรพาวุธซ่อมยางได้รับการบรรจุกำลังพลจำนวนหนึ่ง เพื่อเข้าปฏิบัติ โดยได้รับการติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรตั้งแต่ ก.ค.2498 ดำเนินการในระยะเริ่มแรกนั้นฝ่ายสหรัฐอเมริกา ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 นายมาช่วยแนะนำในการผลิตและติดตั้งเครื่องมือเครื่องจักรส่วนการดำเนินงานนั้นเจ้าหน้าที่ กรมสรรพาวุธทหารบกเป็นผู้ปฏิบัติเองโดยตลอด เริ่มต้นในเดือน ก.พ. 2499 นายทหาร 2 นาย ที่จบการศึกษาจากสหรัฐอเมริกา ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสหรัฐอเมริกาที่ส่งมาช่วยอีก 3 นาย ได้ร่วมทำการฝึกสอนกำลังพลทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นเวลา 6 เดือน ขณะเดียวกันก็เริ่มเดินโรงงานหล่อดอกยางเป็นเส้นแรกเมื่อวันที่ 12 มี.ค. 2499[1]

ปัจจุบันโรงงานซ่อมยาง ตั้งอยู่ที่ 150 หมู่ 8 ตำบลประจักษ์ อำเภोधรณะนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โดยปัจจุบันมีภารกิจ

ดำเนินการผลิตยางรถยนต์ทุกชนิดทุกขนาด (อยู่ระหว่างพัฒนาขีดความสามารถ) รวมทั้งผลิตชิ้นส่วนที่เป็นยางสายสรรพาวุธ และที่ได้รับมอบหมายตามที่กองทัพบกกำหนดจากที่กล่าวมา โรงงานซ่อมยาง เป็นหน่วยเพียงหน่วยงานเดียวของกองทัพบกที่มีขีดความสามารถในการซ่อมคืนสภาพยางรถยนต์ที่ใช้แล้ว โดยการนำกลับมาหล่อดอกยางรถยนต์ใหม่และส่งยางรถยนต์ที่ได้รับการหล่อดอกยางใหม่นี้หมุนเวียนกลับไปใช้ราชการ ให้กับยานพาหนะทางราชการของกองทัพบก และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในกองทัพบกที่รับมอบยางรถยนต์ที่ โรงงานซ่อมยางผลิต ไปใช้งานได้เป็นอย่างดี ทำให้กองทัพบกประหยัดงบประมาณในการจัดหายางรถยนต์ใหม่จากต่างประเทศที่มีราคาสูงมาก และมีความต้องการในการใช้งานยางรถยนต์นี้ต่อปีเป็นจำนวนมาก จนถึงในสภาวะปัจจุบัน กองทัพบกได้มีการจัดหายานพาหนะมาใช้ในราชการเพิ่มเติมจึงมีความต้องการใช้ยางรถยนต์ในจำนวนที่เพิ่มขึ้นมากตามไปด้วย แต่การจัดซื้อยางรถยนต์ใหม่เพื่อนำมาใช้กับยานพาหนะของกองทัพบกก็มีราคาสูงตามไปด้วย มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้อเป็นจำนวนมาก และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กองทัพบก จึงได้เพิ่มขีดความสามารถให้โรงงานซ่อมยาง โดยให้โรงงานซ่อมยางดำเนินการศึกษา ทดลองการผลิตยางรถยนต์ใหม่เต็มเส้นแทนการซ่อมยางโดยการหล่อดอก ด้วยประสบการณ์ด้านการดำเนินการซ่อมยางของโรงงานซ่อมยาง ของบุคลากรโรงงานซ่อมยาง ทำให้การผลิตยางเต็มเส้นประสบความสำเร็จและผ่านการทดสอบการใช้งานกับรถยนต์ทางราชการในกองทัพบกเป็นอย่างดี กองทัพบกจึงได้จัดสร้างโรงงานสำหรับใช้ในภารกิจผลิตยางเต็มเส้นขึ้นใหม่ภายในพื้นที่โรงงานซ่อมยาง พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักร ในการรองรับภารกิจผลิตยางเต็มเส้น รวมถึงผลิตชิ้นส่วนที่เป็นยางที่ใช้กับรถยนต์ทหารและยุทธโปกรณ์ที่มีใช้ในราชการกองทัพบกทุกชนิด

ที่โรงงานซ่อมยางได้รับมอบหมาย และปรับปรุง อัตรากำลังพลใหม่ พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อโรงงานซ่อมยางใหม่ จากเดิม คือ กองสรรพาวุธซ่อมยาง เป็นโรงงานซ่อมยางในปัจจุบันโรงงานซ่อมยาง เป็นส่วนราชการหนึ่งในสังกัดของ กรมสรรพาวุธทหารบก กระทรวงกลาโหม ซึ่งมีการบริหารงานบุคคล ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551[2] ซึ่งมีหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 หลัก คือ 1.หลักคุณธรรม (Merit) 2.หลักสมรรถนะ(Competency) 3.หลักผลงาน(Performance) และ 4.หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work life) เช่นเดียวกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีเป้าหมายสำคัญเพื่อที่จะบุคคลที่มีคุณภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการ

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม ที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้แล้วเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เช่น

สมชายกัลป์ยะ(2550)ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

อรัชพร แม้นเลิศ(2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลเทศบาลเมืองสระบุรี

อนันต์ อรรถเศรษฐัง(2551) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงงานซ่อมยางมีการขยายปรับ อัตรากำลังพล และมีการบรรจุกำลังพลใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะมุ่งศึกษาไปที่ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 โดยศึกษาประสิทธิภาพการบริหารบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง และสามารถทำให้การปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งหมดของโรงงานซ่อมยาง มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มากน้อยเพียงใด และศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง ว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของ

โรงงานซ่อมยาง อยู่ในระดับใด ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ถือว่ามีค่ามากที่สุด ในทรัพยากรในการบริหารองค์กรที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ วิธีการจัดการที่จะสามารถนำพาหน่วยงานของรัฐ ให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงานราชการ และใช้ทรัพยากรที่เหลือด้านอื่น อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการประเทศชาติ และประชาชน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยาง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พลทหารกองประจำการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งหมดของโรงงานซ่อมยาง จำนวน 127 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการโรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคลประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน แบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยาง

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานของกำลังพล

โรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคล

2. ค่าเฉลี่ย (μ) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคล

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคล

4. ค่าสถิติ Independent Sample : t-test ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกำลังพลโรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคลจำแนกตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานของผู้รับบริการกรณีตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ค่าสถิติ One - way ANOVA (F-test) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นกำลังพลโรงงานซ่อมยางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานบุคคล จำแนกตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานของกำลังพล กรณีตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's least-significant different

4. ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังพลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี ชั้นยศทหารกองประจำการ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

4.2 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$ และ $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ($\mu = 4.00$ และ $\sigma = 0.61$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.76$ และ $\sigma = 0.56$) ด้าน

การพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.63$ และ $\sigma = 0.59$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\mu = 3.47$ และ $\sigma = 0.66$) แสดงได้จาก ตาราง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางในภาพรวม และรายด้านดังนี้ **ตาราง 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิภาพ		แปลความ
	(μ)	(σ)	
1. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.47	0.66	มาก
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.76	0.56	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.63	0.59	มาก
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.00	0.61	มาก
รวม	3.71	0.47	มาก

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง

กำลังพลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน

ชั้นยศที่ต่างกัน ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยรวม แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางโดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกัน

อายุราชการที่ต่างกัน ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางโดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง จากผลการศึกษาค้นคว้ามีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.1 กำลังพลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงงานซ่อมยาง มีระเบียบบริหารงานบุคคล ตามพรบ.ข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ซึ่งกำลังพลทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง และมีอายุที่แตกต่างกัน ก่อนได้รับบรรจุเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติงานที่โรงงานซ่อมยาง ได้รับการอบรม และฝึกฝนระเบียบวินัย และปลูกฝังให้ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ที่มีต่อหน่วยงาน ประเทศชาติ และประชาชน และโรงงานซ่อมยางเองก็มีการอบรม ชี้แจง และปลูกฝังค่านิยมที่ดี แก่กำลังพลโรงงานซ่อมยางอย่างสม่ำเสมอด้วยเหตุนี้จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยใดที่ทำการศึกษากับข้าราชการพลเรือน

5.2 กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

5.2.1 กำลังพลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก เพศไม่ใช่อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคคล เพราะกำลังพลทั้งเพศชาย และเพศหญิงต้องปฏิบัติตาม พรบ.ข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ซึ่งกำลังพลทั้งชายและหญิงตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตนดีอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชายกัลป์ยะ[3]ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการและพนักงานจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออกจากงานไม่แตกต่างกัน จากผลรายงานการศึกษาพบการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จะต้องมีการบริหารงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้องยุติธรรม และมีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

5.2.2 กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อรรถเศรษฐัง[4]ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศ และอายุต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.3 กำลังพลที่มีชั้นยศต่างกัน ของโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางโดยรวม แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน เพราะ กำลังพลที่มีชั้นยศ หรือมีอาวุโสมากกว่า จะมีความความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคคลมากกว่ากำลังพลที่มีชั้นยศน้อยกว่า หรืออาวุโสน้อยกว่าเพราะกำลังพลที่มีชั้นยศสูงกว่า และอาวุโสกว่ามีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และพอใจในบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของตน รวมถึงสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการบริหารงานบุคคล ส่วนกำลังพลที่มีชั้นยศน้อยกว่า และ

อาวุโสน้อยกว่า ก็มีบางส่วนที่กำลังศึกษาต่อ เพื่อสอบเลื่อนฐานะของตนต่อไป และบางส่วนที่กำลังเรียนรู้งานในหน้าที่ของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยใด ที่ทำการศึกษาในส่วนของข้าราชการพลเรือนซึ่งไม่มีชั้นยศ

5.2.4 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางโดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัชพร แม่นเลิศ[5] ได้ศึกษาเรื่อง .ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรีไม่แตกต่างกัน

5.2.5 กำลังพลที่มีอายุราชการที่ต่างกัน ของกำลังพลโรงงานซ่อมยาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงงานซ่อมยางโดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน แต่ความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย กัลป์ยะ[3]ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการและพนักงานจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน จากผลรายงานการศึกษาพบการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จะต้องมีการบริหารงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ด้วยความถูกต้องยุติธรรม และมีการประยุกต์การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบุคคล

6.1.1 จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อย ในด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหน่วยงาน และความมั่นคงทางอาชีพ เนื่องจากกำลังพลของโรงงานซ่อมยางผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเป็นพลทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นกำลังพลที่ต้องมาปฏิบัติราชการทหาร เพียง 2 ปี ตามพระราชบัญญัติรักษาราชการทหาร พ.ศ. 2497 อาจมีความเห็นว่า การมารับราชการเป็นหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมาย หรือได้รับการเกณฑ์เข้ามานั่นเอง ซึ่งเมื่อหมดภาระการรับราชการตรงนี้ก็แล้วก็จะปลดประจำการไปดำเนินชีวิตตามแนวทางของแต่ละบุคคล การธำรงรักษาบุคลากรของกำลังพลส่วนนี้ จึงเป็นไปในลักษณะที่ทางราชการได้กำหนดไว้ตายตัวแล้วว่าจะได้รับสวัสดิการมากน้อยเพียงใด หากหน่วยงานคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในด้านนี้ ควรที่จะให้การพัฒนาการศึกษาแก่กำลังพลทหารกองประจำการ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอาชีพที่สามารถนำไปต่อยอดหลังการปลดประจำการได้ และให้มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หากกำลังพลเหล่านี้มีปัญหาส่วนตัว และดูแลความเป็นอยู่ภายในโรงงานซ่อมยาง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามที่กองทัพได้วางแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการไว้ ก็จะทำให้กำลังพลทหารกองประจำการมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ลดการขาดหนีราชการ

6.1.2 จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการสอบเลื่อนฐานะ/พิจารณาให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เนื่องจากกำลังพลของโรงงานซ่อมยางผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่ง เป็นกำลังพล นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งการสอบเลื่อนฐานะในส่วนของกำลังพลนายทหารประทวน และลูกจ้างประจำนั้น จะจำกัดด้วยอัตราการจำกัดกำลังพลของโรงงานซ่อมยางเอง และปัญหาวุฒิการศึกษา ซึ่งการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกำลังพลในส่วนของ กรมยุทธศึกษาทหารบกนั้น กำหนดไว้ว่าต้องมีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ขึ้นไป ซึ่งกำลังพลบางส่วนไม่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และถึงแม้จะมีการสอบเลื่อนฐานะ

จากนายทหารประทวนซึ่งไม่มีคุณวุฒิปริญญาตรี เป็น นายทหารสัญญาบัตรของกรมสรรพาวุธทหารบกเอง ก็มีการเปิดรับในอัตราที่จำกัด

ในส่วนของลูกจ้างประจำ พิจารณาให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นช่างชั้น 2 ช่างชั้น 3 นั้นก็จำกัดด้วยอัตรากำหนดกำลังพลของหน่วยเช่นเดียวกับใน ส่วนของกำลังพลนายทหารประทวน

ในส่วนของพนักงานราชการนั้น ไม่มีการสอบเลื่อนฐานะ/พิจารณาให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เพราะเป็นสัญญาการจ้างงานเพื่อปฏิบัติภารกิจเฉพาะทางปีต่อปี

จึงสรุปได้ว่าการแก้ไขประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสอบเลื่อนฐานะ/พิจารณาให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ในส่วน ของกำลังพลนายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการของโรงงานซ่อมยาง นั้นจึงไม่สามารถกระทำได้ในระดับของโรงงานซ่อมยาง จึงเป็นหน้าที่ของ การบริหารงานบุคคลของหน่วยบังคับบัญชา ชั้นสูงขึ้นไป คือ กรมสรรพาวุธทหารบก กองทัพบก หรือ กระทรวงกลาโหม เป็นผู้พิจารณาดำเนินการแก้ไขต่อไป

6.1.3 จากการศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง จะเห็นว่าหากมีการวางโครงสร้างในการปรับขยาย เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานราชการอื่นๆ สังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ กำลังพลของหน่วยงานนั้นๆด้วย ทั้งในด้านความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน และสวัสดิการต่างๆเพื่อลดความเครียด ความกังวลจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญ ต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงควรมีการวาง อัตรากำลังพล มีการขยายอัตราในทุกระดับชั้นยศ มิใช่ปรับขยายอัตราเพียงระดับผู้บริหารชั้นสูงเท่านั้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ ทำการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงงานซ่อมยาง เช่น ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการโยกย้าย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6.2.2 ควรทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานสังกัดกองทัพก พื้นที่อื่นๆที่ใกล้เคียงกัน ที่มีลักษณะการจัดหน่วยงาน และภารกิจใกล้เคียงกับ โรงงานซ่อมยาง เช่น กองโรงงานวัตถุระเบิด ศูนย์อุตสาหกรรม

กรมสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น และนำมาเปรียบเทียบหาข้อดีข้อเสียของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.เอกสารอ้างอิง

- [1] "สรรพาวุธ 9 ทศวรรษ", กรมสรรพาวุธทหารบก, 2535.
- [2] "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กระทรวงกลาโหม" พ.ศ.2551, สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2557, สืบค้นจาก <http://jag.mod.go.th/getattachment/rule/.../ประมวลแบบธรรมเนียมทหาร.pdf.aspx>
- [3] สมชาย กัลป์ยะกิติ, "การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์", การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- [4] อนันต์ อรรถเศรษฐัง, "การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์", การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบาย สาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- [5] อรัชพร มั่นเลิศ, "ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองสระบุรี", การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

