



การศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการงานด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรม
อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

The study of risk factors in the procedures of document control for the Department of
Primary Industries and Mines (DPIM), Ministry of Industry (MOI)

สุรัชชญา แก้วทนต์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail : suranchaya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการงานด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในด้านการงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม 3) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไปของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 217 คน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของ LSD และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานตั้งแต่ 1-5 ปี เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบงานสารบรรณและเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ ส่วนใหญ่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า
3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณโดยรวมแต่ละด้านอยู่ระดับมาก
4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณโดยรวมแต่ละด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับมากทุกด้าน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปได้ว่าผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

คำสำคัญ : ปัจจัยเสี่ยง ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ

ABSTRACT

The purposes of this research are shown as following : 1) To study the personal factors that affect the risks occurring in the procedures of document control for the Department of Primary Industries and Mines (DPIM), Ministry of Industry (MOI). 2) To study the factors relating to the document procedures that may affect the risks. 3) To be effective in the implementation of the working regulations This research collected data with questionnaires for government officers, permanent employees, government employees and general employees of DPIM, consisting of 217 people using descriptive statistical analysis. The data also have been analyzed by using the frequency distribution table, percentage analysis, average analysis, standard deviation analysis, and inferential statistics analysis (Independent t-test and One Way ANOVA). In the case of comparison of more than two groups, if the differences are statistically significantly found at the level of 0.05, it will be tested by LSD and Pearson Correlation analysis.

The study indicated that

1. Mostly female who are age between 20-30 years, graduation at bachelor's degree, 1-5 years working experience, participating in training courses related to document regulations and technical writing are not direct correspondent workers.

The results of the relationship analysis are showed that

2. The level of opinions about the aspects of the overall work procedure in each aspect are at a high level
3. The output of the survey in term of the effectiveness of the overall work are at a high level as shown in statistical analysis at high levels in all dimensions.
4. Personal factors affect to the effectiveness of work in accordance with the work regulations with statistical significance at the level of 0.05.
5. The different correlation procedure factors have a relationship to the effectiveness of the work according to the regulations following statistical significance at the level of 0.01.

In conclusion, the study results correspond to the assumption that the document procedure factor responses to the effectiveness of working performance referring to DPIM document procedure regulations.

Keywords : risk factors, document control, document procedures, working regulations, working performance, document regulation.

บทนำ

ปัจจุบันโครงสร้างของระบบราชการไทยมีลักษณะซับซ้อน เนื่องจากความพยายามในการลดจำนวนข้าราชการลงโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุก่อนกำหนด การยุบรวมหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกันเข้าด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตามยังไม่สามารถลดจำนวนข้าราชการลงได้ตามจำนวนที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามโครงสร้างหน่วยงานกลับมีการขยายมากขึ้น เนื่องจากการจ้างบุคลากรที่มีลักษณะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างมากขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการทำงานด้านระบบงานและไม่สะท้อนต่อโครงสร้างที่แท้จริงของหน่วยงาน โดยเฉพาะงานด้านสารบรรณ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกภารกิจ เนื่องจากเป็นด่านแรกในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารซึ่งประกอบไปด้วยสาร ผู้ส่งสาร และผู้รับสาร โดยกระบวนการสารบรรณจะต้องเป็นสื่อในการนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อเข้ากระบวนการทำงานตามภารกิจต่าง ๆ หากการดำเนินงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ก็จะทำให้การดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปมีความแม่นยำไปด้วย แต่หากมีความผิดพลาดก็จะทำให้ระบบงานในขั้นตอนต่อไปผิดพลาดไปด้วย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานสารบรรณหรือเจ้าหน้าที่ธุรการถือได้ว่าเป็นผู้มีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาครัฐ

จะต้องทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วย ในหลายกระบวนการ แต่ในกระบวนการสารบรรณยังมีความแตกต่างจากกระบวนการอื่น ๆ อีกมากมาย เนื่องจากมีกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านนี้ลดน้อยลง จากความ พยายามในการลดจำนวนข้าราชการลง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการจ้างลูกตามตามสัญญาจ้างซึ่งมีความถี่ในการ การเข้าออกสูง ประกอบกับงานสารบรรณไม่อาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามาคัดกรองหรือดำเนินงานได้ทั้งระบบ เนื่องจาก ความซับซ้อนในการดำเนินงาน จึงยังมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในขั้นตอนถัดไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวง อุตสาหกรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจ ในการทำงาน บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม จะมีส่วนสำคัญในการ สนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม มีประสิทธิภาพสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรของ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก็จะสามารถพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีคุณภาพดีได้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปของกรม อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม อาจเกิดความเสี่ยงในการทำงานได้ แต่ถือเป็นความเสี่ยง ที่ป้องกันได้ และเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปของกรม อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยงในขั้นตอน กระบวนการด้านสารบรรณที่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของการปฏิบัติงานให้บรรลุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้เพื่อเป็น ประโยชน์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงและแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษารisksที่เกิดขึ้นในกระบวนการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการสารบรรณที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในดำเนินงานสารบรรณ ของกรม อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการ เหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านกระบวนการสารบรรณที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบ งานสารบรรณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

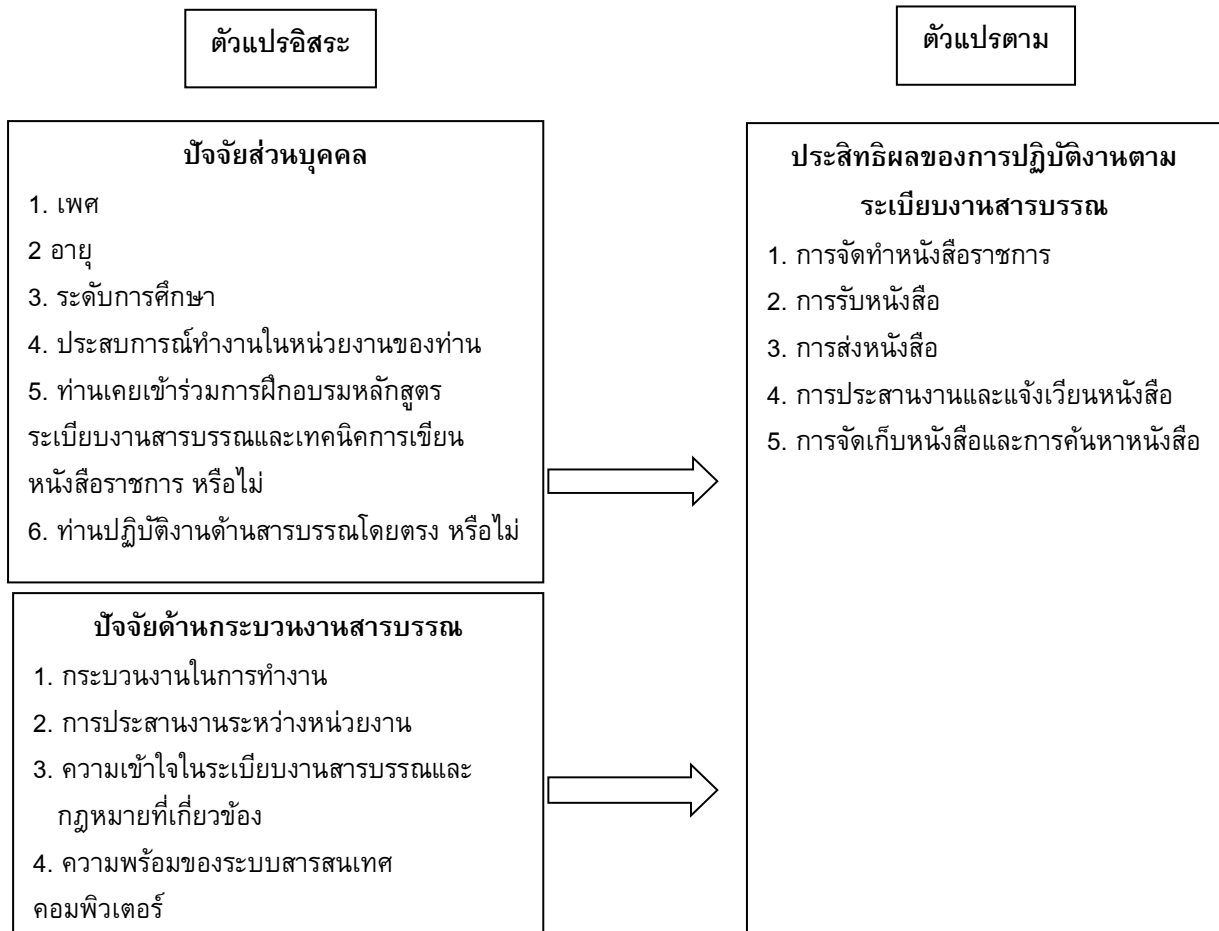
ผลของการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ ที่ส่งผลต่อการควบคุมด้านงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และแผนการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้หน่วยงานได้มีแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน เป็นแนวทางในการใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและในด้านการจัดการความเสี่ยงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไปของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ตารางการคำนวณสำเร็จที่ใช้สูตรของ Krejcie Morgan (เครซีและมอร์แกน) จำนวนประชากร (N) และจำนวนตัวอย่าง (n) ที่คำนวณได้จากประชากรที่กำหนด เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จำนวนประชากร 500 คน จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 217 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สรุปจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 77-78) และสมเกียรติ แก้วหอม (2555) ที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในงานวิจัยการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม สรุปจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการ

ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 124) สุนันทา เลาหันันท์ (2541 : 42) และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2561) ได้กำหนดปัจจัยด้านกระบวนการไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. กระบวนการ 2. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน 3. ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4. ความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ในงานวิจัยครั้งนี้จึงนำกระบวนการทั้ง 4 ด้าน มาเป็นตัวแปรตัวแปรอิสระในงานวิจัย

สรุปจากทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีจากตัวชี้วัดข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อให้สะท้อนถึงประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ จึงได้นำผลสำเร็จของงานในแต่ละตัวชี้วัด และผลผลิตที่คาดหวังมาเป็นหัวข้อรายการในการดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม โดยเน้นหัวข้อรายการหลักตามตัวชี้วัด โดยได้จัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ในหัวข้อเดียวกัน และนำหัวข้อการจัดทำร่างหนังสือราชการ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญตามระเบียบงานสารบรรณมาเป็นหัวข้อรายการในแบบสอบถามเพื่อเติมด้วย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงนำตัวชี้วัดทั้ง 5 ตัว ได้แก่ 1. การจัดทำหนังสือราชการ 2. การรับหนังสือ 3. การส่งหนังสือ 4. การประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ 5. การจัดเก็บหนังสือและการค้นหาหนังสือ มาเป็นตัวแปรประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ

สรุปจากทฤษฎีเรื่องความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ได้นำประเภทของความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานสารบรรณ ได้แก่ ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ความเสี่ยงจากขั้นตอน อุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรในการปฏิบัติงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการประสานงาน เนื่องจากงานสารบรรณมีลักษณะที่ต้องติดต่อประสานกับหน่วยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก จึงต้องศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงและแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไปของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานตั้งแต่ 1-5 ปี เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบงานสารบรรณและเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ ส่วนใหญ่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง และผลการทดสอบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณที่ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ การปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปกภณ จันทศาสตร์ (2557) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความ

นำเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาคอัลฟ่า กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าวจตุจักร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไป ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รองลงมาด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ถัดมาด้านกระบวนการทำงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ พบว่า กระบวนการงานในการทำงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีโดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 390 คน สถิติที่ใช้คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยอันดับประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านการจ้างและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงานและพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากโดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือได้ส่วนบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไปของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการส่งหนังสือ รองลงมาด้านการจัดทำหนังสือราชการ ถัดมา

ด้านการรับหนังสือ ค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .429$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในหน่วยงานของท่าน การเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ และการปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ ประกอบด้วย กระบวนการในการทำงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือราชการ การรับหนังสือ การส่งหนังสือการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ การจัดเก็บหนังสือและการค้นหาหนังสือ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ(Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย โดยใช้วิธี IOC (Item-Objective Congruence)

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.961 ทั้งนี้ ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ที่ได้จากข้อคำถามในภาพรวมทั้งฉบับและแยกในรายตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งถือว่ามากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของท่าน เข้าร่วมการฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ และปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความคิดเห็นของการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ one-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของ LSD

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลของการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของท่าน การเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ และการปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง วิเคราะห์ค่าจำนวนและค่าร้อยละ ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	46	21.20
	หญิง	171	78.80
	รวม	217	100.00
2. อายุ	20-30 ปี	79	36.41
	31-40 ปี	60	27.65
	41-50 ปี	37	17.05
	51 ปี ขึ้นไป	41	18.89
	รวม	217	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	20.74
	ปริญญาตรี	121	55.76
	สูงกว่าปริญญาตรี	51	23.50
	รวม	217	100.00
4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของท่าน	ต่ำกว่า 1 ปี	27	12.44
	1 - 5 ปี	82	37.79
	6 - 10 ปี	32	14.75
	11 ปี ขึ้นไป	76	35.02
	รวม	217	100.00
5. การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ	เคย	144	66.36
	ไม่เคย	73	33.64
	รวม	217	100.00
6. ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง	ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง	80	36.87
	ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง	137	63.13
	รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.41 มีระดับการศึกษาในช่วงปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.76 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.79 เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบงานสารบรรณและเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.36 และส่วนใหญ่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 63.13 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ที่ใช้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ ประกอบด้วย กระบวนการในการทำงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ โดยรวมแต่ละด้าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน กระบวนการงานสารบรรณ	จำนวน (217 คน)			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	
1. กระบวนการในการทำงาน	3.61	0.79	มาก	3
2. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.83	0.70	มาก	1
3. ความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.51	0.87	มาก	4
4. ความพร้อมของระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์	3.68	0.78	มาก	2
รวม	3.66	0.65	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณ โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ด้านความพร้อมของระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ถัดมา ด้านกระบวนการในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ที่ใช้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ โดยแจกแจงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือราชการ การรับหนังสือ การส่งหนังสือการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ การจัดเก็บหนังสือและการค้นหาหนังสือ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ โดยรวมแต่ละด้าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ	จำนวน (n = 217)			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	
1. การจัดทำหนังสือราชการ	4.03	0.64	มาก	2
2. การรับหนังสือ	4.02	0.66	มาก	3
3. การส่งหนังสือ	4.03	0.61	มาก	1
4. การประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ	3.99	0.68	มาก	4
5. การประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ	3.91	0.72	มาก	5
รวม	4.00	0.57	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณโดยรวมแต่ละด้าน อยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งหนังสือ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) รองลงมา ด้านการจัดทำหนังสือราชการ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ถัดมา ด้านการรับหนังสือ (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ค่าเฉลี่ยน้อยคือ ด้านการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณแตกต่างกัน ซึ่งเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

ใช้วิธีทดสอบคือ t-Test ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 และสถิติที่ใช้ทดสอบคือ ANOVA ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความแตกต่างลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความแตกต่างลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ				
	การจัดทำหนังสือราชการ	การรับหนังสือ	การส่งหนังสือ	การประสานงานและแจ้งเวียนหนังสือ	การจัดเก็บหนังสือและการค้นหาหนังสือ
1. เพศ	Sig. = .208 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .105 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .066 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .250 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .161 ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ	Sig. = .402 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .320 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .385 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .667 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .109 ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	Sig. = .363 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .841 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .705 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .136 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .437 ไม่แตกต่างกัน
4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของท่าน	Sig. = .393 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .326 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .444 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .194 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .043* แตกต่างกัน
5. การเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านระเบียบงานสารบรรณ	Sig. = .142 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .294 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .384 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .037* แตกต่างกัน	Sig. = .068 ไม่แตกต่างกัน
6. การปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง	Sig. = .343 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .405 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .152 ไม่แตกต่างกัน	Sig. = .041* แตกต่างกัน	Sig. = .054 ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมุติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านกระบวนการงานสารบรรณที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ

ปัจจัยด้าน กระบวนการ สารบรรณ	ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ				
	การจัดทำหนังสือ ราชการ	การรับหนังสือ	การส่งหนังสือ	การ ประสานงาน และแจ้งเวียน หนังสือ	การจัดเก็บ หนังสือและการ ค้นหาหนังสือ
กระบวนการในการ ทำงาน	R = .568** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .609** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .597** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .443** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .541** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน
การประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน	R = .586** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .702** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .655** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .596** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .593** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน
ความเข้าใจใน ระเบียบงานสาร บรรณและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	R = .544** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .566** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .542** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .479** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .547** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน
ความพร้อมของ ระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์	R = .524** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .606** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .562** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .457** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน	R = .476** Sig. = 000 สัมพันธ์กัน

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ควรให้ระบบอินเตอร์เน็ตมีความเสถียรมากกว่านี้ บางครั้งช้าเกินไป ไม่ทันใจในการทำงาน
2. ควรจะมีการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ คน
3. เห็นควรให้มีการจัดการอบรม ทบทวน ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับงานสารบรรณอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา
4. ระบบงานสารบรรณขาดการเป็นเอกภาพ การจัดหมวดหมู่มีการเข้าถึงได้จากแหล่งเดียวกัน ขาดระบบเตือนเมื่อมีหนังสือสำคัญเข้ามา
5. คอมพิวเตอร์ต้องมีความรวดเร็ว

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการงานด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมมน ทองแสน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยอันดับประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านการจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงานและพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากโดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือได้ส่วนบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานศึกษาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ด้านอยู่ระดับความเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ความรวดเร็วในการทำงานรองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบงานสารบรรณและเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และทบทวน ความรู้ อย่างสม่ำเสมอให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างทั่วไปของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
2. ด้านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ควรปรับปรุงให้มีความเสถียร แจ่มเจี้ยนเมื่อมีหนังสือสำคัญเข้ามาในระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ และไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณโดยตรง
3. ด้านความพร้อมของคอมพิวเตอร์ต้องมีความรวดเร็วต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการด้านการควบคุมงานสารบรรณ ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม เฉพาะในส่วนของการอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ดังนั้น ในการศึกษารายต่อไปควรศึกษารณีของกรมต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลในอีกมุมมองหนึ่ง และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการสารบรรณต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าในหน่วยงานนั้น ๆ มีปัจจัยเสี่ยงอะไรบ้างที่ต้องควบคุมภายใน
3. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ความยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- นิ่มนวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2541). *การพัฒนาองค์การ (Organization Development)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดีดี บุ๊คส์โตร์.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อวัน สิงหาคม 13, 2562. จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2561). *ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)*. สืบค้นเมื่อวัน สิงหาคม 17, 2562. จาก <https://www.dga.or.th/th/profile/927/>.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.