

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาการบริหารงานก่อสร้าง กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าใน ส่วนงานช่างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 มีอายุ ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.13 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.88 มีสายงานอยู่ส่วนโยธา จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25

5.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของบุคลากร คุณภาพของบุคลากรประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พบว่า ด้านการดำเนินงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.63 และ 3.63 ตามลำดับ การบริหารงานก่อสร้างของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล และด้านความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.23, 2.98 และ 2.98 ตามลำดับ และการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ความสัมพันธ์การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานก่อสร้างด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือเมื่อบุคลากรมีคุณภาพในแต่ละด้านสอดคล้องกับการบริหารงานก่อสร้างก็จะทำให้เทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีมีการบริหารงานก่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีด้วยดีขึ้นด้วย

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติคุณภาพบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

X_1 = ด้านการวางแผน

X_2 = ด้านการดำเนินงาน

X_3 = ด้านการควบคุม

X_4 = ด้านการประเมินผล

X_5 = ด้านความรู้

X_6 = ด้านความสามารถ

X_7 = ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

$Y = 0.127 + 0.136X_4 + 0.181X_2 + 0.195X_7 + 0.127X_6 + 0.210X_1 + 0.088X_5 + 0.030X_3$ คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล + 0.181 คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน + 0.195 คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน + 0.127 คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ + 0.210 คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน + 0.088 คุณภาพบุคลากรด้านความรู้ + 0.030 คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 ตัว ได้แก่ การบริหารงานก่อสร้างด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของ การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 99.70

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการวางแผนมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน

X_1 = การกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลอย่างชัดเจน

X_2 = การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

X_3 = การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน

X_4 = การเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

X_5 = การจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา

$Y = 0.005 + 0.203X_5 + 0.180X_3 + 0.400X_2 + 0.217X_4$ การปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่องการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา + 0.180 การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน + 0.400 การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน + 0.217 การเตรียมพร้อมและมีมาตรการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน การเตรียมพร้อมและมี มาตรการ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการก่อสร้างเมื่อเกิดปัญหา โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพบุคลากรด้านการวางแผน ได้ร้อยละ 99.30

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน

X_1 = การมอบหมายงานด้านการบริหารงานก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

X_2 = การลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด

X_3 = การนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาช่วยให้งานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว

$Y = 0.208 + 0.512X_3 + 0.274X_1 + 0.146X_2$ การนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาช่วยให้งานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว + 0.274 การมอบหมายงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม + 0.146 การลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ การมอบหมายงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและความไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด การนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาช่วยให้งานด้านการบริหารก่อสร้างได้สะดวกและรวดเร็ว โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพบุคลากรด้านการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 93.20

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการควบคุมมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม

X_1 = การควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน

X_2 = มาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง

X_3 = การควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้าง

ตามแบบแผน

$Y = 0.333X_1 + 0.333X_2 + 0.333X_3$ มาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง + 0.333 การควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน + 0.333 การควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้าง

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ การควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างครอบคลุมและชัดเจน มาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง การควบคุมดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้างตามแบบแผน โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพบุคลากรด้านการควบคุม ได้ร้อยละ 100

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประเมินผลมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y =$ คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล

$X_1 =$ การกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และถูกต้อง

$X_2 =$ การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม

$X_3 =$ ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ

$Y = 0.439 + 0.480X_1 + 0.289X_2 + 0.289X_3$ การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม + 0.289ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของ คุณภาพบุคลากรด้านการประเมินผล ได้ร้อยละ 76.00

5.1.8 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความรู้ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y =$ คุณภาพบุคลากรด้านความรู้

$X_1 =$ ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ

$X_2 =$ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

$X_3 =$ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่ได้รับมอบหมาย

$Y = 0.220 + 0.341X_1 + 0.425X_2 + 0.189X_3$ ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ + 0.425ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่ได้รับมอบหมาย + 0.189การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่างตามที่

ได้รับมอบหมาย โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับของ คุณภาพบุคลากร ด้านความรู้ ได้ร้อยละ 95.10

5.1.9 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน ความสามารถมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ

X_1 = ความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

X_2 = ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อน้ำ ที่ของตนเองตามกำหนดไว้

X_3 = ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

X_4 = ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน

X_5 = ความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน

$Y = 0.377 + 0.287X_2 + 0.208X_4 + 0.219X_5 + 0.179X_3$ ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับ มอบหมายและรับผิดชอบต่อน้ำ ที่ของตนเองตามกำหนดไว้ + 0.208 ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน + 0.219 ความสามารถในการประสานงานร่วมกับ องค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน + 0.179 ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

ในการวิเคราะห์หาค่าถ้อยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและ รับผิดชอบต่อน้ำ ที่ของตนเองตามกำหนดไว้ ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจาก งานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน ความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน โดยตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคุณภาพบุคลากรด้านความสามารถ ได้ร้อยละ 85.90

5.1.10 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติคุณภาพบุคลากรมีอิทธิพลต่อ การบริหารงานก่อสร้างของเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

X_1 = ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ

X_2 = ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

X_3 = ทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม

X_4 = ทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ

X_5 = ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

X_6 = ทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน หรือติดต่อกับงานทั้งภายในและนอกองค์กรได้

$Y = 0.119 + 0.352X_2 + 0.193X_4 + 0.244X_3 + 0.180X_5$ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ + 0.193 ทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ + 0.244 ทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม + 0.180 ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 ตัว ได้แก่ การบริหารงานก่อสร้างด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการควบคุม ด้านการประเมินผล ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการยอมรับของพนักงานในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ได้ร้อยละ 99.70

5.1.11 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านมนุษย์สัมพันธ์

X_1 = สามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้ดี

X_2 = ยอมรับและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ความคิดเห็น

X_3 = กริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

$Y = 1.996 + 0.375X_3$ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ + 0.193 ทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ + 0.244 ทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม + 0.180 ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มีทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจนและครอบคลุม มีทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ มีทักษะในแก้ไขปัญหาที่

เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของ คุณภาพบุคลากรด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 95.20

5.1.12 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์ทางสถิติการปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน มนุษย์สัมพันธ์มีอิทธิพลต่อคุณภาพบุคลากรด้านมนุษย์สัมพันธ์ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Y = คุณภาพบุคลากรด้านมนุษย์สัมพันธ์

X_1 = สามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้ดี

X_2 = ยอมรับและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ความคิดเห็น

X_3 = กริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

$Y = 1.996 + 0.375X_3$ กริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่น

ในการวิเคราะห์หาค่าความน่าจะเป็น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ตัว ได้แก่ มีกริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น โดยตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของ คุณภาพ บุคลากรด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้ร้อยละ 30.50

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของบุคลากร คุณภาพของบุคลากรประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีผลต่อการบริหารงาน ก่อสร้างของ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ใน ระดับปานกลาง

คุณภาพของบุคลากรด้านความรู้ ในเรื่อง ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง หน้าที่ ความ รับผิดชอบ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานช่าง ตามที่ได้รับมอบหมาย นั้นอยู่ในระดับน้อย ควรมีการให้ความรู้หรือ การอบรมการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไป พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการสร้าง ทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ด้านการควบคุม ในเรื่อง การควบคุมดูแลงานการบริหารก่อสร้างอย่างคร อบคลุมและชัดเจน มาตรการควบคุมดูแลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารก่อสร้าง การควบคุมดูแลการ

ทำงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารก่อสร้างตามแบบแผนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการ สร้างกลไกและระบบที่จะเอื้อต่อการจัดระบบการตรวจสอบ ติดตามผล การดำเนินงานใน ส่วนของการก่อสร้าง รวมทั้ง ส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำงาน ควบคุม และ ติดตามผลร่วมกัน

ด้านการประเมินผล ในเรื่อง การกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้และถูกต้อง การติดตามผลการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม ผลงานด้านการบริหารก่อสร้างเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มา ขอรับบริการ นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้ความสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล ให้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง ตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการ กำหนด โครงสร้าง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆที่ใช้ในการบริหารระบบการ บริหารจัดการโดยมีผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมทั้งจำนวนและคุณวุฒิ

ด้านความสามารถ ในเรื่อง ความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ความสามารถในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามกำหนด ไว้ ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน และความสามารถในการประสานงานร่วมกับองค์กร ภายนอกได้เมื่อได้รับมอบหมายงาน นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการการทำงาน การสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มา ปรับปรุงในการทำงาน และเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ทำงาน รวมทั้งควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายตามความรู้ความสามารถ มีทักษะและกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนแบบแผน ชัดเจน และครอบคลุม มีทักษะในการคิดค้นเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ องค์กรอยู่เสมอ และมี ทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพเพื่อผลักดันและให้โอกาสในการพัฒนา ตนเอง และใช้ศักยภาพที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศของการทำงานเชิงรุก เน้นการฝึกฝนทักษะ พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่อง บุคลากรสามารถร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้ดี นั้นอยู่ในระดับน้อย ควร ให้มีการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนแนวความคิด รวมทั้งการ

จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ความเข้าใจ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรมีการศึกษาในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเทศบาล ได้แก่ การศึกษาขั้นตอนการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพต่อไป

5.3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับเทศบาลอื่นๆ เพื่อนำข้อดีมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.3 ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาให้มีความหลากหลายและกว้างขวางมากขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง โดย ใช้วิธีเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนำมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษา มีความสมบูรณ์มากขึ้น