

**ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค
The Future Skill for Improve Ability Efficiency of National Village and Urban
Community Fund Office 13 Branch Employees.**

นางสาวศุภานัน ปินตานา¹
Supanun Pintana

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค (2) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคที่มีต่อทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (3) เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค (4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค และ (5) เพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ได้แก่ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค จำนวน 152 คน ที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่มีการสำรวจวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การทดลอง (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพแตกต่างกัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และทักษะด้านความคิด ทักษะด้านความสัมพันธ์ และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทักษะด้านการปรับตัวและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

คำสำคัญ : ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this research were (I) To study the classification by personal factors of national village and urban community fund office 13 branch employees. (II) To study the future skill for improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees. (III) To study the improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees. (IV) To study the improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees classified by personal factors. And (V) to study the future skill for improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees. The population size is 152 from all target population of national village and urban community fund office 13 branch. The research instrument is a questionnaire for collecting data. The stactical analysis methods in this research used Percentage, Mean and Standard Deviation (S.D.) The hypothesis tests used Independent Samples T-test, One Way Analysis of Variance (One – Way ANOVA) and Multiple Regression Analysis.

The Hypothetical test results finds that the majority of national village and urban community fund office 13 branch employees were female, aged between 31-40 years, single status, operating staff positions, and had a working period is less than 5 years. The difference in personal factors such as gender, age, status vary are influencing the improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees. For cognitive skills, relationship skills, and lifelong learning skills have an effect on the improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees with significant statistic at level 0.05 For adaptability skills and digital technology skills has not affected the improve ability efficiency of national village and urban community fund office 13 branch employees.

Keywords: The Future Skill, The Efficiency of Employees, The Improve Ability.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล การเข้าถึงหรือเชื่อมต่อ

ข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้ในปัจจุบันระบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าศตวรรษที่ 21 จึงเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน และเพื่อป้องกันการถูกเข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์ มนุษย์เองก็ควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ด้วยเช่นกัน (วิชญา น้อยมาลา, 2564) การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของทักษะในอนาคต (Weng, 2015) ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากการให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถเดิม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตแก่บุคลากรภายในองค์กร (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการทบทวนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐเพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และให้แนวทางของหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องกับการผลักดันของประเทศที่มีการวางแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ส่วนมิติที่ 3 การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) ซึ่งสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค ถือเป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ที่ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร มีวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อมอบแนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารและพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (ข่าวกิจกรรม สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2565) ซึ่งจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงปัจจุบันนั้น การมุ่งเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากแต่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญของการเตรียมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อพร้อมเดินทางหาแนวทางการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม, 2564) และในขณะเดียวกันสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สาขา 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของฝ่ายบริหารฯ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตให้แก่

พนักงานตลอดจนแนวทางในการวางแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค
2. เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคที่มีต่อทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต
3. เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค
5. เพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค โดยกำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ เป็นการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการปรับตัว ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวแปรตาม เป็นการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

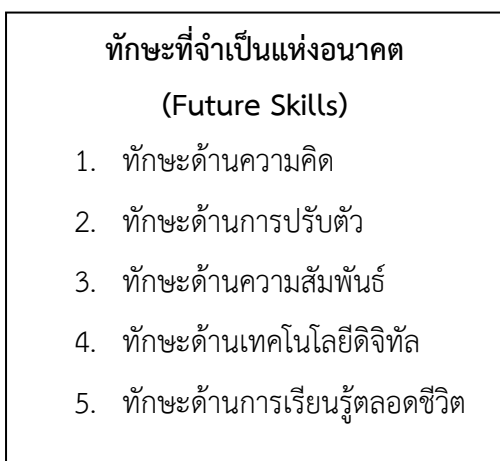
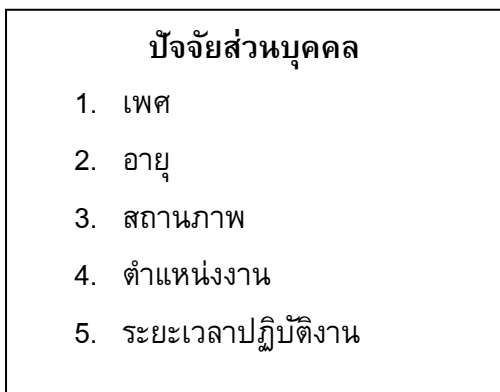
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 152 คน ที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่มีการสำรวจงานวิจัย (ฝ่าย อำนวยการ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค ข้อมูล ณ วันที่ 19 กันยายน 2565)

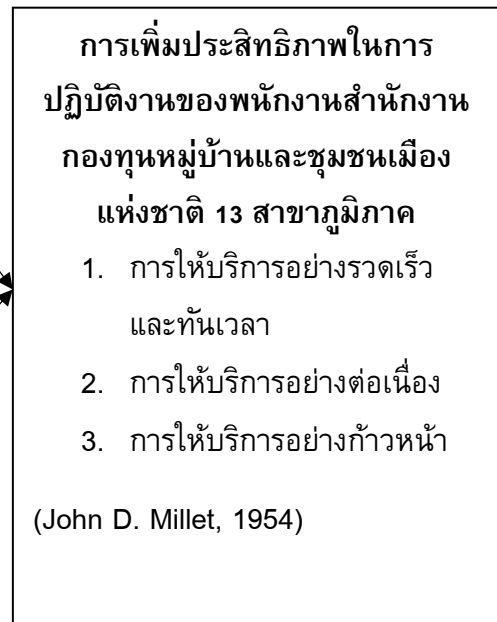
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตของ The World Economic Forum (2021) และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ John D. Millet (1954) รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ที่มา: ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต (The World Economic Forum, 2021) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (John D. Millet, 1954)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต

World Economic Forum (2564) ได้ให้ความหมายของ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ว่าหมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ รวมถึงความสามารถคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในอนาคต เป็นทักษะจำเป็นที่พนักงานควรมีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด เพราะในอนาคตการทำงานจะยิ่งมีความยากและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) การรู้ข้อมูลสารสนเทศ (Information literacy) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ทักษะทางสังคม (Social skills) โดยสรุปแล้ว ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต) หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่เกิดจากการพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น ทำให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเป็นทักษะของบุคคลที่ไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีทั้งหมด เป็นทักษะที่พนักงานควรมีไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด ช่วยให้มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตการทำงานที่อาจมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของ เพิ่ม ว่าหมายถึง ทำให้มากขึ้น ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า increase และ John D. Millet (1954) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) โดยสรุปแล้ว การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น มีจำนวนมากขึ้น อันเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตที่นำพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค มีจำนวนทั้งหมด 152 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 กันยายน 2565)

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค ทั้งหมด 152 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บ 152 กลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสร้างขึ้นมาจาก การรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน คำถามมีลักษณะปลายปิด (Close-ended Response Question) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีจำนวน 5 ข้อใหญ่ 20 ข้อย่อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีจำนวน 3 ข้อใหญ่ 12 ข้อย่อย

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมจากพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended Response Question) จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยทำการคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คำนวณหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดหรือเป็นค่าความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้ ซึ่งได้ผลคะแนนเท่ากับ 0.95

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเนื้อหา (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับความเห็นชอบ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยที่ทำงานที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ส่วนภูมิภาค จำนวน 30 คน ซึ่งได้ผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach เท่ากับ 0.765

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การทดลอง (Independent Samples T-test) และใช้วิธีทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One – Way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากรเป็นพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค จำนวน 152 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 64.50 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.20 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 48.70 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.40

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตโดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการปรับตัว ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านความสัมพันธ์ และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ทักษะด้านการปรับตัว และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งให้เห็นถึงประโยชน์ของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตด้านต่าง ๆ ที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านความคิดช่วยให้สามารถใช้กระบวนการความคิดอย่างสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการจนทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมา ช่วยให้วางแผนเป็นระบบ สามารถการคิดสำรองเพื่อรับมือต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะด้านการปรับตัวช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยให้มีทัศนคติเปิดกว้างในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะยึดหยุ่นให้กับองค์กรและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ ช่วยให้เข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบทีม หรือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถเข้าใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่ว สามารถใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแง่มุมใหม่ และทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยในการวางแผนการเรียนรู้ การประเมินผล ตลอดจนการเรียนรู้ตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้นสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 13 สาขาภูมิภาค ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นของเทคโนโลยีในโลกยุคดิจิทัลหรือก้าวทันต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนงานราชการหรือหน่วยงานในสำนักนายกรัฐมนตรีอื่น เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม หรือในองค์กรอื่น เพื่อนำผลการวิจัยศึกษามาเปรียบเทียบ

2. ควรเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ปกรณ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันท์สม. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์. ฉบับที่ 42, หน้า 117-128
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิษณุ น้อยมาลา. (2564). ทักษะที่จำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (ออนไลน์). ฉบับที่ 1, หน้า 45-57
- สภาเศรษฐกิจโลก. (2558). New Vision for Education : Unlocking the Potential of Technology. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2565 จาก <https://widgets.weforum.org/nve-2015/index.html>
- สามารถ สว่างแจ้ง (2564). กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21. วารสารรัชต์ภาคย์. ฉบับที่ 44, หน้า 14-22
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.). (2565). ข่าวกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานและทัศนคติ จรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร, สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2565, จาก <http://www.villagefund.or.th/>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564-2565, สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2565, จาก <https://www.etda.or.th/th/ETC/strategy-law-standard/strategy/Strategic-Plan-on-Electronic-Transactions.aspx>
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของ โลกศตวรรษที่ 21. (2564). สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2565, จาก <https://opendata.nesdc.go.th/en/dataset/research-0306-2564-11>
- John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New york : Mc Graw Hill Book, Company
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- The World Economic Forum. Skills for Your Future. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2565 จาก <https://www.weforum.org/focus/skills-for-your-future>