

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร*

Factors affecting the performance efficiency of Construction Design Office,
Public Works Department, Bangkok Metropolitan

จรัญศิริรัตน์ ลามอ¹

Jarunsirirat Lamor

6714830021@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน โดยงานที่มีคุณภาพต้องถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับกฎหมาย ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากร 2) ด้านปริมาณ ต้องมีความเหมาะสมกับภารกิจและกำลังคน ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การจัดสรรบุคลากร และการกระจายงาน 3) ด้านเวลา ต้องแล้วเสร็จตามที่กำหนด ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนของข้อมูล การวางแผน ความร่วมมือของทีมงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย ต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุน พบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรและประสบการณ์ 2) ด้านภาระงานที่ไม่สมดุลกับกำลังคน 3) ด้านการกำกับ ควบคุม และการบริหารงาน 4) ด้านกระบวนการทำงาน 5) ด้านกรอบเวลาและความเร่งรัดของงาน 6) ด้านประมาณราคา 7) ด้านระเบียบ กฎหมาย 8) ด้านทรัพยากร โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การกระจายงานให้เหมาะสม 3) การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ 4) การพัฒนากระบวนการทำงานแบบบูรณาการ 5) การวางแผน 6) การพัฒนาระบบตรวจสอบ 7) การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย 8) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: ปัจจัย; ประสิทธิภาพ; สำนักงานออกแบบ

Keywords: Factors; Efficiency; Construction Design Office

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ
สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในภาคการบริหารราชการแผ่นดินซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การดำเนินงานของภาครัฐจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ หากหน่วยงานภาครัฐมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อตรงต่อคุณภาพของงาน ความล่าช้าในการดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างไม่เกิดประโยชน์สูงสุด (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2568, หน้า 1)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ทั้งในด้านรูปแบบการทำงาน ความคาดหวังของประชาชน และความซับซ้อนของภารกิจที่เพิ่มสูงขึ้น การยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีบทบาทในการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้เชิงวิชาชีพเฉพาะด้าน การประสานงานระหว่างหลายหน่วยงาน และการปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของภาครัฐอย่างเคร่งครัด หากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงานในขั้นตอนถัดไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานสำคัญที่มีภารกิจหลักในการจัดทำแบบและเอกสารประกอบโครงการก่อสร้างของกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นกระบวนการต้นน้ำของการบริหารโครงการก่อสร้างภาครัฐ เนื่องจากผลงานออกแบบและเอกสารที่จัดทำขึ้นจะถูกนำไปใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการจัดทำราคากลาง การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการควบคุมงานก่อสร้างในขั้นตอนที่ต่อไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการ ทั้งในด้านคุณภาพของผลงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม จากสภาพการปฏิบัติงานจริงพบว่าสำนักงานออกแบบต้องเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ อาทิ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความซับซ้อนของโครงการและขั้นตอนทางราชการ รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรเครื่องมือ และเทคโนโลยีสนับสนุน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานจริง รวมถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารจัดการงานออกแบบของกรุงเทพมหานคร และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะภารกิจใกล้เคียงกันต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูล จากตำรา คู่มือ เอกสารประกอบ คำบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ ฎระเบียบ คู่มือ งานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. การวิจัยภาคสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงาน ออกแบบ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานออกแบบ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33) พิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน และประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งถือเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานออกแบบ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานสถาปัตยกรรม จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมอาคาร จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานประมาณราคา จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านออกแบบสถาปัตยกรรม ด้านออกแบบวิศวกรรม และด้านประมาณราคา อย่างละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งสุภางค์ จันทวานิช (2551, หน้า 75-81 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) อธิบายว่า การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ จะมีลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีการแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกและบันทึกเสียงก่อนการสนทนาทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานออกแบบ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานออกแบบ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

งานที่มีคุณภาพของสำนักงานออกแบบ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร หมายถึง งานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจะสามารถทำงานนอกแบบได้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านการกำกับ ควบคุม และตรวจสอบงาน โดยหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้และความเข้าใจในงาน 3) ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานและการประสานงาน หากขาดการสื่อสารหรือการประสานงานที่ชัดเจน จะส่งผลให้งานไม่สอดคล้องกัน กระทบต่อคุณภาพของงานโดยรวม 4) ปัจจัยด้านระบบและขั้นตอนการควบคุมคุณภาพงาน หากหน่วยงานมีขั้นตอนการตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยลดข้อผิดพลาดและรักษามาตรฐานของงานได้ และ 5) ปัจจัยด้านภาระงานและทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ จำนวนบุคลากร เครื่องมือ เทคโนโลยี และงบประมาณที่เพียงพอ

2. ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงานของสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งภาระงานที่มีความหลากหลายและซับซ้อน อีกทั้งต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ระเบียบ และกฎหมาย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านจำนวนและโครงสร้างบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หากจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความซับซ้อนและลักษณะของโครงการ แม้จำนวนโครงการจะไม่มาก แต่ใช้ทรัพยากรและเวลาสูง ทำให้ปริมาณงานจริงมีความหนาแน่น 3) ปัจจัยด้านภารกิจเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานออกแบบ เช่น งานนโยบายเร่งด่วน และงานสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งเพิ่มภาระงานรวมของบุคลากร 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและการจัดลำดับความสำคัญของงาน หากขาดการกำหนดลำดับความสำคัญของงาน จะทำให้บุคลากรต้องทำงานหลายงานพร้อมกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการปริมาณงานลดลง 5) ปัจจัยด้านการถ่ายทอดความรู้และการทำงานเป็นทีม หากไม่มีการถ่ายทอดความรู้ อาจทำให้ภาระงานกระจุกตัวอยู่กับบุคลากรบางกลุ่ม และ 6) ปัจจัยด้านการใช้แนวทางและเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เช่น แบบมาตรฐาน ฐานข้อมูลกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ด้านเวลา

เวลาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร งานออกแบบเป็นงานที่มีความซับซ้อน ต้องอาศัยการดำเนินงานหลายขั้นตอน การประสานงาน รวมถึงต้องปฏิบัติตามกรอบกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของภาครัฐ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของขอบเขตงานและข้อมูลโครงการตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ซึ่งหากข้อมูลโครงการไม่ชัดเจน อาจส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานยืดเยื้อ 2) ปัจจัยด้านการประสานงาน หากขาดการสื่อสารที่ชัดเจนจะทำให้กระบวนการทำงานล่าช้าและซ้ำซ้อน 3) ปัจจัยด้านการกำหนดกรอบเวลา หากใช้กรอบเวลาเดียวกันกับทุกโครงการอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของงาน 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาระงานซ้อนและงานเร่งด่วน ส่งผลให้ระยะเวลาในการดำเนินงานของหลายโครงการล่าช้า 5) ปัจจัยด้านการตัดสินใจและการกำหนดทิศทางของผู้บริหาร หากการตัดสินใจล่าช้าหรือเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงาน จะส่งผลให้ต้องปรับแก้งานและใช้เวลาเพิ่มขึ้น 6) ปัจจัยด้านระบบการวางแผน ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของงาน ซึ่งหากขาดระบบติดตามที่ชัดเจน จะไม่สามารถประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และ 7) ปัจจัยด้านความเพียงพอของทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ บุคลากร เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ

4. ด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยงานด้านการออกแบบต้องอยู่ภายใต้กรอบงบประมาณและระเบียบการเงินการคลังของภาครัฐ ซึ่งค่าใช้จ่ายในบริบทของสำนักงานออกแบบมีได้จำกัดอยู่เพียงงบประมาณค่าก่อสร้าง หากแต่ครอบคลุมถึงต้นทุนกระบวนการออกแบบและการบริหารโครงการ ทั้งค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่ายด้านเวลา และต้นทุนแฝงที่เกิดจากการแก้ไขงานซ้ำซ้อน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความถูกต้องและความสอดคล้องของงานประมาณราคากับแบบสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมทุกระบบ 2) ปัจจัยด้านการลดการเปลี่ยนแปลงแบบและขอบเขตงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น 3) ปัจจัยด้านการกำหนดกรอบงบประมาณที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโครงการ ซึ่งหากกรอบงบประมาณไม่สะท้อนความซับซ้อนและข้อจำกัดของพื้นที่จริง จะส่งผลให้ต้องปรับแก้แบบหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายในระยะต่อมา 4) ปัจจัยด้านการลดต้นทุนแฝงจากกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่เป็นระบบ เช่น การแก้ไขงานหลายครั้ง การประสานงานซ้ำ และความล่าช้าในกระบวนการทำ 5) ปัจจัยด้านการลงทุนในทรัพยากรสนับสนุน เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งแม้จะเป็นค่าใช้จ่ายในระยะสั้น แต่สามารถช่วยลดต้นทุนรวมของโครงการ 6) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณของบุคลากร มีผลต่อความถูกต้องรวดเร็ว และความต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินงาน และ 7) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงงานออกแบบ งานประมาณราคา และการบริหารโครงการเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

- 1) ปัญหาด้านบุคลากรและประสบการณ์ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะด้าน
- 2) ปัญหาด้านภาระงานที่ไม่สมดุลกับกำลังคน พบว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคลากรไม่ได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสม
- 3) ปัญหาด้านการกำกับ ควบคุม และโครงสร้างการบริหารงาน พบว่า หน่วยงานขาดหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 4) ปัญหาด้านกระบวนการทำงานและการประสานงานระหว่างกลุ่มงาน พบว่า การขาดการบูรณาการระหว่างกลุ่มงานเป็นปัญหาที่สำคัญ
- 5) ปัญหาด้านกรอบเวลาและความเร่งรัดของงาน พบว่า งานจำนวนมากถูกกำหนดกรอบเวลาอย่างเร่งรัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับความซับซ้อนของภารกิจ
- 6) ปัญหาด้านงานประมาณราคาและความถูกต้องของข้อมูล พบว่า มีปัญหาความผิดพลาดในการถอดแบบและการคำนวณราคา ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงแบบที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 7) ปัญหาด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนทางราชการ พบว่า ระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานของภาครัฐมีความซับซ้อน และต้องใช้เอกสารจำนวนมาก ส่งผลให้กระบวนการทำงานใช้เวลานาน
- 8) ปัญหาด้านทรัพยากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีสนับสนุน พบว่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์เฉพาะทาง รวมถึงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

- 1) ด้านบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ ผ่านระบบพี่เลี้ยง หรือการทำงานเป็นทีม
- 2) ด้านการบริหารภาระงานและการจัดสรรกำลังคน ควรกระจายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน
- 3) ด้านการกำกับ ควบคุม และโครงสร้างการบริหารงาน ควรแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับลักษณะงาน รวมถึงกำหนดบทบาท หน้าที่ ให้ชัดเจน
- 4) ด้านกระบวนการทำงานและการประสานงานเชิงบูรณาการ ควรกำหนดกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตั้งแต่ระยะเริ่มต้นโครงการ เช่น การประชุมร่วมระหว่างกลุ่มงาน
- 5) ด้านการบริหารเวลาและการวางแผนโครงการ ควรกำหนดแผนงานที่ชัดเจน คำนึงถึงความซับซ้อนของโครงการ และมีความยืดหยุ่นตามลักษณะงาน
- 6) ด้านงานประมาณราคาและการควบคุมความถูกต้องของข้อมูล พัฒนาระบบตรวจสอบและทบทวนราคากลางอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลต้นทุนและแบบมาตรฐาน
- 7) ด้านระเบียบ กฎหมาย และการเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ควรจัดให้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 8) ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีสนับสนุน ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือเฉพาะทางมาใช้ในการออกแบบ การประมาณราคา และการบริหารข้อมูล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยคุณภาพของงาน หมายถึง ความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของงานออกแบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ดำเนินโครงการก่อสร้างได้จริงภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง คุณภาพของงานเกิดจากการบูรณาการขององค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ระบบการกำกับตรวจสอบ กระบวนการทำงาน และทรัพยากรสนับสนุนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน พีรยา ยอดรัตน์, 2567, หน้า 6) ที่อธิบายว่า คุณภาพของงานเป็นองค์ประกอบหลักของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยงานที่มีคุณภาพต้องได้มาตรฐาน ถูกต้อง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพบว่า งานที่มีคุณภาพต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและการสนับสนุนจากทรัพยากรองค์กรอย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า “...

คุณภาพของงานไม่ได้วัดจากแบบที่สวยงามเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสามารถใช้งานได้จริงและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในขั้นตอนนี้ต่อไป...” โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านคุณภาพ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์สามารถจัดทำงานได้อย่างรอบคอบ ลดข้อผิดพลาดและคาดการณ์ปัญหาในขั้นตอนนี้ก่อสร้างได้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ที่มองว่าบุคลากรเป็นปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2) ปัจจัยด้านการกำกับ ควบคุม และตรวจสอบงาน มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้และประสบการณ์ตรง จะช่วยกลั่นกรอง ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเชิงเทคนิคแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้งานออกมามีมาตรฐานและลดข้อผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ที่ชี้ให้เห็นว่าการควบคุมกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ซึ่งพบว่า บทบาทของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หากขาดการสื่อสารและการประสานงานที่ชัดเจน จะทำให้เกิดข้อผิดพลาดของงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ที่เน้นความสำคัญของกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พริยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพบว่า การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการระหว่างกลุ่มงานส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

4) ปัจจัยด้านระบบและขั้นตอนการควบคุมคุณภาพงาน หากมีการตรวจสอบและทบทวนงานในแต่ละระยะอย่างเป็นระบบ จะช่วยลดข้อผิดพลาดและการแก้ไขงานซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงส์ไชย, 2565) ที่ระบุว่า การควบคุมและประเมินผลเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ประกอบแสง (2567) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งพบว่า การมีระบบตรวจสอบที่ชัดเจนช่วยยกระดับคุณภาพงาน

5) ปัจจัยด้านภาระงานและทรัพยากรสนับสนุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร รวมถึงการขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะจำกัดความสามารถในการรักษาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ที่มองว่าประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสมดุลของทรัพยากร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือฟ้า พงศปาณ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งพบว่าภาระงานและทรัพยากรที่ไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยปริมาณงานในบริบทของหน่วยงานภาครัฐมีได้หมายถึงเพียงจำนวนโครงการหรือชิ้นงานที่รับผิดชอบเท่านั้น หากแต่หมายถึงความเหมาะสมของภาระงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร โครงสร้างตำแหน่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และความซับซ้อนของลักษณะงานออกแบบในแต่ละโครงการ ซึ่งหากปริมาณงานไม่สมดุลกับทรัพยากรที่มีอยู่ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน พีรยา ยอดรัตน์, 2567, หน้า 6) ที่อธิบายว่า ปริมาณงาน (Quantity) เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ โดยงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีปริมาณที่เหมาะสมกับทรัพยากรและเวลา หากปริมาณงานมากเกินไปย่อมส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงและไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2565) ซึ่งพบว่า ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า "...งานออกแบบหนึ่งโครงการไม่ได้มีแค่การทำแบบ แต่ยังมีงานประชุม งานแก้ไข และงานเอกสารตามมาอีกจำนวนมาก ทำให้ปริมาณงานจริงสูงกว่าที่เห็นในแผนงาน..." โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านปริมาณงาน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านจำนวนและโครงสร้างบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งเฉพาะทางที่มีจำนวนจำกัดแต่ต้องรองรับหลายโครงการ ทำให้ภาระงานกระจุกตัวและส่งผลให้งานค้างคั่งค้างได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตพันธ์, 2550) ที่มองว่าประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานทิพย์ สีมาลา (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัพบกปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งพบว่า อัตราค่าจ้างที่ไม่สมดุลกับปริมาณงานเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพ

2) ปัจจัยด้านความซับซ้อนและลักษณะของโครงการ ความซับซ้อนของโครงการภาครัฐทำให้ปริมาณงานจริงมีความหนาแน่นสูง แม้จำนวนโครงการไม่มาก แต่มีรายละเอียด เงื่อนไข และข้อจำกัดเฉพาะที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978, อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ที่มององค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพบว่าความซับซ้อนของภารกิจทำให้ปริมาณงานหนาแน่นและต้องอาศัยการจัดการที่เหมาะสม

3) ปัจจัยด้านภารกิจเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานออกแบบ ภารกิจสนับสนุนและงานตามนโยบายเร่งด่วนที่แทรกเข้ามา เช่น งานประชุม งานเอกสาร งานจัดซื้อจัดจ้าง และงานงบประมาณ ทำให้ปริมาณงานรวมเพิ่มขึ้นโดยยากต่อการวางแผน และกระทบต่อความต่อเนื่องของงานหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงศไชย, 2565) ที่เน้นการจัดสรรบทบาทหน้าที่และการบริหารภารกิจให้ชัดเจน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ซึ่งพบว่าภารกิจนอกเหนือจากงานหลักเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ

4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและการจัดลำดับความสำคัญของงาน การจัดลำดับความสำคัญของโครงการและการวางแผนงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ต้องเร่งหลายโครงการพร้อมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของงานออกแบบที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและความละเอียด ส่งผลให้เกิดงานค้างค้ำและกระทบเป้าหมายด้านปริมาณงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) ในด้านการวางแผนและการควบคุมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพบว่าการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

5) ปัจจัยด้านการถ่ายทอดความรู้และการทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดความรู้และการทำงานเป็นทีมช่วยลดการกระจุกตัวของภาระงาน เพิ่มความสามารถในการทำงานทดแทนกัน และทำให้หน่วยงานรองรับปริมาณงานได้ต่อเนื่องมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550) ในประเด็นโอกาสพัฒนาความรู้และศักยภาพการทำงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทษมน จิตมาตย์ (2567) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง ซึ่งพบว่าการพัฒนาสมรรถนะและการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับภารกิจ

6) ปัจจัยด้านการใช้แนวทางและเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน การใช้แบบมาตรฐานฐานข้อมูลกลาง และเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดงานซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และยกระดับความสามารถในการรองรับปริมาณงานของหน่วยงานในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550) ที่มองว่าการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่าการใช้ระบบสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนงาน

3. ด้านเวลา

เวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้กรอบระยะเวลาของแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ และนโยบายเร่งด่วนของผู้บริหาร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพด้านเวลาไม่ได้หมายถึงความรวดเร็วเพียงอย่างเดียว หากแต่หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงานและไม่ก่อให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสำนักงานออกแบบได้รับผลกระทบจากความไม่ชัดเจนของข้อมูลโครงการตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ความซับซ้อนของลักษณะงานออกแบบ การประสานงานระหว่างหลายกลุ่มงาน และการแทรกของงานเร่งด่วนตามนโยบาย ซึ่งทำให้แผนงานด้านเวลาไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน พีรยา ยอดรัตน์, 2567, หน้า 6) ที่ระบุว่า เวลา (Time) เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ระยะเวลาอย่างเหมาะสมและมีกระบวนการทำงานที่ช่วยลดความล่าช้า นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือฟ้า พงศปาน (2567) ซึ่งพบว่า ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนและปริมาณงานที่ทับซ้อนกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า และยัง สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า “...หลายโครงการเสียเวลาในช่วงต้น เพราะข้อมูลยังไม่ชัดเจน ต้องแก้แบบหลายรอบ ทำให้แผนงานด้านเวลาคลาดเคลื่อน...” โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเวลา ได้แก่

1) ปัจจัยด้านความชัดเจนของขอบเขตงานและข้อมูลโครงการ ความชัดเจนของขอบเขตงานและข้อมูลโครงการตั้งแต่ต้นช่วยลดการปรับแก้แบบซ้ำและทำให้งานดำเนินได้ตามกรอบเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานงานที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการวางแผนและควบคุมงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟิรียา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพบว่าความชัดเจนของข้อมูลและการวางแผนล่วงหน้ามีผลต่อการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

2) ปัจจัยด้านการประสานงานระหว่างกลุ่มงาน การประสานงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบระหว่างสถาปัตยกรรม วิศวกรรม และประมาณราคา ช่วยลดเวลารอคอยและลดการย้อนกลับไปแก้งานเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978, อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ที่มององค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งต้องพึ่งพาการทำงานร่วมกันของหน่วยย่อย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ซึ่งพบว่าการประสานงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

3) ปัจจัยด้านความซับซ้อนและความหลากหลายของโครงการ ความแตกต่างของประเภทขนาด และข้อจำกัดของโครงการทำให้ระยะเวลาในการออกแบบไม่เท่ากัน หากใช้กรอบเวลาเดียวกันจะกระทบประสิทธิภาพด้านเวลาโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อดิตนนท์, 2550) ที่ชี้ว่าความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาพ บุญมาก (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ซึ่งพบว่าลักษณะภารกิจและข้อจำกัดของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานใช้เวลามากขึ้น

4) ปัจจัยด้านภาระงานซ้อนและงานเร่งด่วนตามนโยบาย งานซ้อนและงานเร่งด่วนทำให้ต้องดึงเวลาและทรัพยากรจากโครงการเดิม ส่งผลให้แผนงานคลาดเคลื่อนและเกิดความล่าช้าหลายโครงการพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือฟ้า พงศาปาน (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งพบว่างานเร่งด่วนและปริมาณงานมากเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ

5) ปัจจัยด้านการตัดสินใจและบทบาทของผู้บริหาร การตัดสินใจที่ชัดเจนและทันที่ที่ช่วยลดการรอคอยและลดการเปลี่ยนแนวทางระหว่างทาง ซึ่งมักเป็นสาเหตุให้ต้องแก้ไขงานและเสียเวลาเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ที่เน้นบทบาทผู้บริหารในการสั่งการและควบคุมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ประกอบแสง (2567) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษากองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งพบว่าบทบาทผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

6) ปัจจัยด้านระบบการวางแผนและติดตามความก้าวหน้า ระบบวางแผนและติดตามงานที่ชัดเจนช่วยให้เห็นปัญหาเร็ว ปรับแผนได้ทัน ลดความเสี่ยงงานล่าช้าและทำให้งานเดินตามกรอบเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ในด้านการวางแผน ควบคุม และประเมินผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟิรียา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพบว่าการติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบช่วยลดความล่าช้า

7) ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุนและเครื่องมือการทำงาน ความพร้อมของบุคลากร เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนซ้ำซ้อนและลดเวลาการประสานข้อมูล ทำให้งานดำเนินได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) ในปัจจัยด้านเทคโนโลยี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดณ์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงาน

4. ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานออกแบบและงานประมาณราคาเป็นฐานข้อมูลหลักที่ใช้ประกอบการกำหนดราคากลาง การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารโครงการก่อสร้างภาครัฐ ค่าใช้จ่ายในบริบทของหน่วยงานมีได้หมายถึงเพียงงบประมาณที่ปรากฏในเอกสารทางการเงินเท่านั้น หากแต่รวมถึงต้นทุนแฝงที่เกิดจากการแก้ไขงานซ้ำซ้อน การปรับเอกสารหลายครั้ง และการใช้ทรัพยากรบุคลากรเกินความจำเป็น ซึ่งมักเป็นผลจากความไม่สอดคล้องระหว่างแบบ งานประมาณราคา และขอบเขตโครงการ หากงานประมาณราคาขาดความถูกต้องหรือไม่สอดคล้องกับแบบ จะส่งผลให้ต้องมีการทบทวนและปรับแก้เอกสารซ้ำ ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน พีรยา ยอดรัตน์, 2567, หน้า 6) ที่อธิบายว่า ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ โดยการทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเสียให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) ซึ่งพบว่า การจัดทำงบประมาณและการควบคุมค่าใช้จ่ายที่มีข้อมูลรองรับอย่างถูกต้อง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ และยัง สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า "...หากแบบกับราคากลางไม่สอดคล้องกัน จะต้องแก้ไขเอกสารหลายรอบ ทำให้เสียทั้งเวลาและงบประมาณ..." โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่

1) ปัจจัยด้านความถูกต้องและความสอดคล้องของงานประมาณราคา ความถูกต้องและความสอดคล้องของงานประมาณราคากับแบบสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมทุกระบบช่วยลดการแก้ไขราคากลางซ้ำ และลดต้นทุนซ้ำซ้อนของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) ที่เน้นการควบคุมและประเมินผลเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการจัดทำงบประมาณส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2) ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงแบบและขอบเขตงาน การเปลี่ยนแปลงหรือขอบเขตงานหลังเริ่มดำเนินการทำให้ต้องคำนวณราคาใหม่และปรับเอกสารซ้ำ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978, อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ที่มององค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพบว่า การเปลี่ยนแปลงงานส่งผลให้เกิดต้นทุนซ้ำซ้อน

3) ปัจจัยด้านกรอบงบประมาณและข้อจำกัดทางการคลัง กรอบงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับต้นทุนจริงของโครงการทำให้ต้องปรับลดรายละเอียดหรือแก้แบบภายหลัง และเพิ่มความเสี่ยงค่าใช้จ่ายแฝงในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ที่เน้นความสอดคล้องระหว่างการวางแผนงบประมาณกับเป้าหมายและทรัพยากร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สดภาพร ประกอบแสง (2567) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาของคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งพบว่าการจัดทำงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับคำตอบของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ที่ให้ความเห็นว่า “...เมื่อกรอบงบประมาณจำกัดมากเกินไป จะส่งผลต่อคุณภาพของงานและเพิ่มความเสี่ยงค่าใช้จ่ายแฝง...”

4) ปัจจัยด้านต้นทุนแฝงจากความไม่มีประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน กระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน การแก้ไขหลายรอบ และการประสานงานไม่เป็นระบบทำให้เกิดต้นทุนแฝง เช่น ค่าแรง เวลา และการทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ในด้านสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อผลผลิตและต้นทุน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือฟ้า พงศापาน (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งพบว่าขั้นตอนการทำงานที่มากเกินไปเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ

5) ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุนและการลงทุนด้านเทคโนโลยี การขาดการลงทุนด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีทำให้ใช้แรงงานและเวลาเพิ่มขึ้น และสะสมเป็นต้นทุนรวมที่สูงขึ้นในระยะยาวเมื่อเทียบกับการลงทุนเชิงป้องกันตั้งแต่ต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) ในปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวัฒน์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยลดต้นทุนและระยะเวลา

6) ปัจจัยด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณ ระเบียบและขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง/เบิกจ่ายที่ซับซ้อนทำให้กระบวนการล่าช้าและเพิ่มต้นทุนจากการยืดระยะเวลาโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550) ที่ชี้ว่าความซับซ้อนของกฎระเบียบลดประสิทธิภาพองค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทิพย์ สีมาลา (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัณฑปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งพบว่าระบบงานหลายขั้นตอนเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ

7) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณเชิงบูรณาการ การบูรณาการข้อมูลงบประมาณระหว่างงานออกแบบ งานประมาณราคา และการบริหารโครงการช่วยให้เห็นต้นทุนรวม ลดการปรับแก้ซ้ำ และเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา ยอดรัตน์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งพบว่าการบูรณาการงานช่วยควบคุมค่าใช้จ่ายได้ดี

จากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1) ปัญหาด้านบุคลากรและประสบการณ์ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะด้าน

- 2) ปัญหาด้านภาระงานที่ไม่สมดุลกับกำลังคน พบว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคลากรไม่ได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสม
- 3) ปัญหาด้านการกำกับ ควบคุม และโครงสร้างการบริหารงาน พบว่า หน่วยงานขาดหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 4) ปัญหาด้านกระบวนการทำงานและการประสานงานระหว่างกลุ่มงาน พบว่า การขาดการบูรณาการระหว่างกลุ่มงานเป็นปัญหาที่สำคัญ
- 5) ปัญหาด้านกรอบเวลาและความเร่งรัดของงาน พบว่า งานจำนวนมากถูกกำหนดกรอบเวลาอย่างเร่งรัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับความซับซ้อนของภารกิจ
- 6) ปัญหาด้านงานประมาณราคาและความถูกต้องของข้อมูล พบว่า มีปัญหาความผิดพลาดในการถอดแบบและการคำนวณราคา ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงแบบที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 7) ปัญหาด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนทางราชการ พบว่า ระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานของภาครัฐมีความซับซ้อน และต้องใช้เอกสารจำนวนมาก ส่งผลให้กระบวนการทำงานใช้เวลานาน
- 8) ปัญหาด้านทรัพยากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีสนับสนุน พบว่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์เฉพาะทาง รวมถึงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานออกแบบ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ ผ่านระบบพี่เลี้ยง หรือการทำงานเป็นทีม
- 2) ด้านการบริหารภาระงานและการจัดสรรกำลังคน ควรกระจายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน
- 3) ด้านการกำกับ ควบคุม และโครงสร้างการบริหารงาน ควรแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับลักษณะงาน รวมถึงกำหนดบทบาท หน้าที่ ให้ชัดเจน
- 4) ด้านกระบวนการทำงานและการประสานงานเชิงบูรณาการ ควรกำหนดกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตั้งแต่ระยะเริ่มต้นโครงการ เช่น การประชุมร่วมระหว่างกลุ่มงาน
- 5) ด้านการบริหารเวลาและการวางแผนโครงการ ควรกำหนดแผนงานที่ชัดเจน คำนึงถึงความซับซ้อนของโครงการ และมีความยืดหยุ่นตามลักษณะงาน
- 6) ด้านงานประมาณราคาและการควบคุมความถูกต้องของข้อมูล พัฒนาระบบตรวจสอบและทบทวนราคากลางอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลต้นทุนและแบบมาตรฐาน
- 7) ด้านระเบียบ กฎหมาย และการเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ควรจัดให้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 8) ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีสนับสนุน ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือเฉพาะทางมาใช้ในการออกแบบ การประมาณราคา และการบริหารข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

- 1) ด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายของโครงการ หน่วยงานควรส่งเสริมการสื่อสารเชิงนโยบายตั้งแต่ต้นโครงการ เพื่อให้ทุกกลุ่มงานมีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกัน ลดความขัดแย้งในภายหลัง
- 2) ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมรับผิดชอบมากกว่าการทำงานแบบแยกส่วนตามสายงาน
- 3) ด้านการบริหารความรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ ควรจัดให้มีระบบบันทึกองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และกรณีศึกษาเชิงบทเรียน เพื่อใช้เป็นฐานความรู้กลางของหน่วยงาน
- 4) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ เช่น การยอมรับในผลงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน
- 5) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระยะยาวของสำนักงานออกแบบ ควรมีแผนพัฒนาหน่วยงานในระยะยาวที่ชัดเจน ทั้งด้านอัตรากำลัง ทักษะที่จำเป็นในอนาคต และบทบาทของหน่วยงาน
- 6) ด้านการเชื่อมโยงนโยบายระดับบนกับการปฏิบัติงานจริง การกำหนดนโยบายหรือโครงการใหม่ ควรคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรในระดับปฏิบัติการ
- 7) ด้านการพัฒนาโครงสร้างการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ควรมีโครงสร้างหรือกลไกการประสานงานที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของคำสั่ง ลดความขัดแย้ง และสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการ
- 8) ด้านการพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ควรพัฒนาระบบข้อมูลกลางที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่อาศัยดุลยพินิจเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาหน่วยงานด้านการออกแบบหรือหน่วยงานด้านวิศวกรรมของหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความเป็นสากลของผลการวิจัย
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรนำวิธีวิจัยเชิงปริมาณมาใช้ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยและวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยในอนาคตควรมุ่งศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาระบบงานและการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาพ บุญมาก. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เครีฟ้า พงศปาน. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรวุฒิ ศรีพานิช. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานใช้งานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา สำนักเทคนิค กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์. (2565). *ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทมน จิตมาตย์. (2567). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรางทิพย์ สีมาลา. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัณฑปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีรยา ยอดรัตน์. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีระวุฒิ อัดทนนท์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาพร ประกอบแสง. (2567). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาของคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). ผู้อำนวยการสำนักงานออกแบบ. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 22
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). ผู้อำนวยการส่วน. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 23
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานสถาปัตยกรรม. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 30
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมอาคาร. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 19
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานประมาณราคา. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 18
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านออกแบบสถาปัตยกรรม. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 29
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านออกแบบวิศวกรรม. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 24
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8. (2568). เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านประมาณราคา. *สัมภาษณ์*. ธันวาคม 25