

## บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างพนักงานราชการของกระทรวงวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การจ้างตามหลักสมรรถนะและหลักผลสัมฤทธิ์หรือไม่ เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐและมีความสอดคล้องกับนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐหรือไม่ และศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ รวมถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจ้างพนักงานราชการ เพื่อประเมินข้อมูล/สถานการณ์และโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของการนำรูปแบบการจ้างแบบใหม่มาใช้ในระบบราชการและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุงวิธีการ โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับข้าราชการของกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 15 คน และพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. การจ้างพนักงานราชการของกระทรวงวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การจ้างตามหลักสมรรถนะและหลักผลสัมฤทธิ์หรือไม่ พบว่าส่วนราชการไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักสมรรถนะในการคัดสรรบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงานราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้เน้นหลักผลสัมฤทธิ์ ยังไม่มีมาตรฐานกลางในการประเมิน และพบว่าระบบสัญญาจ้างช่วยให้เกิดประสิทธิภาพเพราะมีผลต่อการต่อสัญญาจ้างเนื่องจากสัญญาจ้างได้กำหนดรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปของงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การจ้างพนักงานราชการจะเกิดผลกระทบและเป็นปัญหาต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐที่เพิ่มขึ้นทุกปีหรือไม่ และจะมีความสอดคล้องกับนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐหรือไม่ พบว่าในปีแรกของการนำการจ้างพนักงานราชการมาใช้มีผลกระทบต่องบประมาณในส่วนของงบบุคลากร ซึ่งเพิ่มขึ้นมากในระยะแรกและส่งผลกระทบต่อการจัดทำผลผลิตของส่วนราชการเพราะต้องไปปรับลดค่าใช้จ่ายส่วนอื่นทดแทน และในปีต่อไป อัตราการเพิ่มงบประมาณของพนักงานราชการจะอยู่ที่ 3 - 4 % และจำนวนอัตราพนักงานราชการที่ทดแทนลูกจ้างชั่วคราวนั้นมีจำนวนเท่ากับลูกจ้างชั่วคราวเดิมก่อนปี 2548 ดังนั้นการกำหนดจำนวนอัตราจึงไม่สอดคล้องกับนโยบายการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ร่วมงานกับพนักงานราชการมีความพึงพอใจต่อการทำงาน of พนักงานราชการ

4. สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจ้างพนักงานราชการ พบว่ามีปัญหาด้านงบประมาณที่เพิ่มสูงขึ้นมากเมื่อนำการจ้างพนักงานราชการมาแทนการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และ

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และปัญหาสำคัญคือ กระทรวงวัฒนธรรมยังไม่ได้ความสำคัญอย่างจริงจังกับหลักสมรรถนะในการคัดสรรบุคคลเข้ามาทำงาน และหลักผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินข้อมูล/สถานการณ์และโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของการนำรูปแบบการจ้างแบบใหม่มาใช้ในระบบราชการและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุงวิธีการพบว่ารูปแบบวิธีการคัดเลือกบุคลากรยังไม่บรรลุตามการจ้างรูปแบบใหม่ที่เน้นหลักสมรรถนะและหลักผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือกระทรวงวัฒนธรรมมีความต้องการลูกจ้างชั่วคราวเดิมของตนก่อนรับบุคคลภายนอก และยังไม่มีความมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นกระทรวงวัฒนธรรมควรปรับปรุงวิธีการคัดเลือกบุคลากร โดยควรกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนและให้ความสำคัญเป็นธรรม เสมอภาคกับบุคคลทั่วไปด้วย และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรนำการประเมินผลแบบรอบทิศทางโดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ประชาชนผู้รับบริการ