

Guidelines for Developing Efficiency in the Work of Civil Servants at the Promotion Office Local Government of Nong Bua Lamphu Province

Kanokon Boonmee¹ and Kannika Janthootjai^{2*}

¹Northeastern University, Thailand

²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

*Corresponding author. E-mail: kannika07013@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research article are 1) to study work efficiency, 2) to study factors influencing work efficiency, and 3) to study guidelines for developing work efficiency of Office of Administrative Promotion civil servants. Local, Nong Bua Lamphu Province It is quantitative research and qualitative research. The sample group included 400 civil servants or local government employees in Nong Bua Lamphu Province and a group of 10 interview informants Tools used include: Questionnaires and interviews Statistics used in data analysis include frequency, percentage, multiple regression analysis and descriptive analysis. The results of the research found that: 1) Overall work efficiency was at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Performance aspect Aspects of success and abilities, respectively. 2) Factors influencing work efficiency significantly, they include recognition (X2), work success (X1), and career advancement (X3). All 3 independent variables have coefficients of predictors in the raw scores (b) equal to .346, .254, and .112, respectively. And 3) it is necessary to inspect the performance of civil servants in the agency, allocate resources in accordance with the staffing plan and examine the performance. Create an understanding of how performance results can be studied and developed in responsible areas. Taking into account the roles and responsibilities of performing duties and controlling and following up on performance, evaluating performance for use in setting practices for progress in performing duties step by step in performance results and creating can continuously.

Keywords: Guidelines for Developing Efficiency, Work Performance, Civil Servants of the Local Government Promotion Office

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

กนกอร บุญมี¹ และ กรรณิการ์ เจนอุกใจ^{2*}

¹มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: kannika07013@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 400 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และด้านความสามารถ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (X2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X1) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X3) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .346 .254 และ .112 ตามลำดับ และ 3) จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานจัดสรรทรัพยากรหน้าที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาและพัฒนาในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานและควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขั้นตอนในผลการปฏิบัติงานและสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

© 2024 JOMSD: Journal of Organizational Management and Social Development

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของหน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม บทบาทหน้าที่ภาครัฐ การปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการคือการพัฒนาระบบราชการมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และแสวงหาเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์เช่น การบริหารทรัพยากร

บุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงภาคราชการของไทยที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสมรรถนะขององค์กรย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (วีระศักดิ์ เครือเทพ 2558)

สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น, 2567) จึงได้มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสามารถจำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน โดยในส่วนของสมรรถนะหลักนั้น ได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งและทุกประเภท จำเป็นต้องมีเพื่อเกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 5 ประการ คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ และประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ทักษะความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ภายในตัวตนซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ซึ่งปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจโดยตรง และมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจ ยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานและยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ทอดทิ้งสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558) อย่างไรก็ตามองค์ความรู้ทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ก็ทั้งยังขาดการนำเครื่องมือทางการบริหารมาใช้เป็นกรอบกำหนดในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันไปตามความหลากหลายของสภาพพื้นที่ในแต่ละแห่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง และชุมชนท้องถิ่นครอบคลุมทั้งจังหวัดหนองบัวลำภู จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู โดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งยังเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยมีบทบาทสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (วีระศักดิ์ เครือเทพ 2560)

จากปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงาน หน่วยงานที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้แนวทางการแก้ไขปัญหาอาจทำได้โดยการหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเชิงกลยุทธ์มาวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นในการส่งเสริมการการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อศึกษาศักยภาพ บทบาทหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 100,434 คน (ข้อมูลจาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ณ วันที่ 7 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 100,434 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน ครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 385 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานท้องถิ่น จำนวน 10 คน รวมจำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู โดยพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำ

แบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.86 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ต้องรู้เกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสำเร็จในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาดูตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย (2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง (3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ (5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้ว

ดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

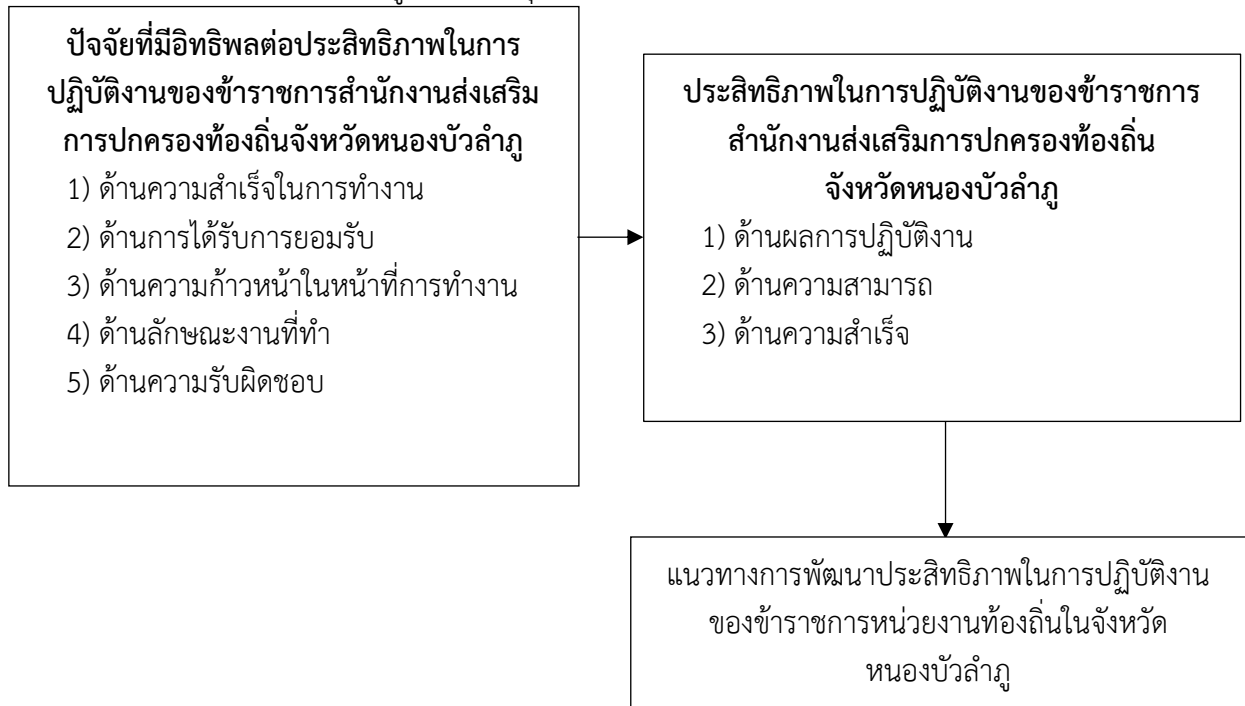
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล (2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล และ (3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู (2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู และ (3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้ในการสรุปความ การตีความและนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.08	0.17	ปานกลาง
ด้านความสามารถ	3.01	0.69	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ	3.04	0.37	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$ S.D.=0.36) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.08$ S.D.=0.17) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.04$ S.D.=0.37) และด้านความสามารถ ($\bar{X} = 3.01$ S.D.=0.69) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.651	.098		6.660	.000	.459	.843
ด้านความสำเร็จในการทำงาน X_1	.254	.013	.493	19.042	.000*	.228	.280
ด้านการได้รับการยอมรับ X_2	.346	.032	.432	10.864	.000*	.283	.409
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน X_3	.112	.017	.480	6.696	.000*	.079	.145
ด้านลักษณะงานที่ทำ X_4	.068	.024	.181	2.813	.405	.020	.115
ด้านความรับผิดชอบ X_5	.006	.006	.025	.977	.329	-.006	.017
SE _{est} = ±.07685 R = 0.896; R ² =0.803; Adj. R ² = 0.800; F = 312.976; p-value = 0.01							

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (X_2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X_3) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .346 .254 และ .112 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_4) และ ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรรวมกันพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ร้อยละ 80.3

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานจัดสรรทรัพยากรหน้าที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาและพัฒนาในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน และควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขั้นตอนในผลการปฏิบัติงานและสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และด้านความสามารถตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการทำงาน

ของบุคลากรบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับ มากคือ จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (X2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X1) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X3) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .346 .254 และ .112 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และยังสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของราชการได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X₁₃) การปกครองบังคับบัญชา (X₂₂) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X₂₃) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₂₆) และ ค่าตอบแทน (X₂₇) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานจัดสรรทรัพยากรหน้าที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาและพัฒนาในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานและควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขั้นตอนในผลการปฏิบัติงานและสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี อัทธการ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง : การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมิน ของข้าราชการและพนักงานเทศบาลฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลฯ มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานเทศบาล รองลงมาคือ ระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม และด้านประโยชน์สาธารณะที่เทศบาลเมืองได้ทำให้เกิดขึ้น และพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำ สิ่งจูงใจ ความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการ รวมตลอดถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ข้อค้นพบยืนยันประโยชน์และแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ องค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และการศึกษาภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแบบแยกส่วนมาสู่การศึกษาแบบองค์รวม โดยควบคู่ไปกับองค์กร และนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเทศบาล โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบธรรมาภิบาล การสร้างสิ่งจูงใจให้กับประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์กรการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากรและการจัดการความขัดแย้ง

สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานความสำเร็จ และความสามารถ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานจัดสรร

ทรัพยากรหน้าที่สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในการนำผลการปฏิบัติงานมาศึกษาและพัฒนาในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานและควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขั้นตอนในผลการปฏิบัติงานและสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกำหนดผลการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่น ควรสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบขั้นตอนการทำหน้าที่ของข้าราชการโดยอาศัยการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน

1.2 ควรให้ความร่วมมือประสานงานแก่ทุกฝ่าย โดยให้ความสำคัญของบุคลากรในสายงานทุกแผนกอย่างรอบด้าน และส่งเสริมประสิทธิผลในการสร้างกลไกการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติเป็นรูปร่างตามความต้องการของการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนหรือกลไกในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรโดยสามารถนำไปใช้ปฏิบัติต่อหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรมได้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2.2 ด้านความสามารถ ควรให้ข้าราชการในองค์กรได้มีส่วนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความสำเร็จ ควรกำหนดให้ข้าราชการฝ่ายต่างๆ ในหน่วยงานท้องถิ่น สร้างแรงจูงใจในความสำเร็จในการนำประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาปรับใช้อย่างมีขั้นตอน และมีการกำหนดเกณฑ์อย่างจริงจังในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3. ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

3.1. ควรศึกษาในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ถึงรูปแบบวิธีการ และนำแบบแผนที่มีโครงสร้างการดำเนินการที่ชัดเจนประกอบกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานท้องถิ่นอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2. ควรศึกษาจุดเน้นการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3.3. ควรศึกษาในการนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งการมีส่วนร่วมข้าราชการแต่ละฝ่ายอย่างมีแบบแผนโครงสร้างตามนโยบายของหน่วยงานที่กำหนดและสามารถเข้าถึงประสิทธิภาพให้มากขึ้นในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 75-95.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2558). 15 ปี การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2560). ผลึกความคิดการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น. (2567). รายงานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ปี 2566-2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สุนิณี อรรถากร. (2561). ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง : การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์กร (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: งานวิจัยทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper. & Row.

