

ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพะรอย อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี

สิราร้อน สงวน¹, กีรติชัย วันช่วย²

^{1*} นักศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปุ่มธานี 13180

² อาจารย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปุ่มธานี 13180

* Corresponding author: E-mail address: sirawan.song@vru.ac.th

Received: 2 Feb. 2024

Revised: 11 Mar. 2024

Accepted: 2 Apr. 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) แนวทาง รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพะรอย อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน และประขาชนมีความพึงพอใจการให้บริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุดเมื่อเทียบกับผลผลิตและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีมากกว่า ปัจจัยนำเข้า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลกรยังขาดความรู้ด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งมีแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหา คือ เปิดการสรรหาบุคลากรเพิ่ม และสร้างจิตสำนึกให้บุคลกรรักองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพิ่มด้วยวิธีการเช่า และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทาง รูปแบบ วิธีการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมี สวัสดิการบ้านพัก อาศัยฟรีให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและการอนุรักษ์ 2) ควรมี กระบวนการจัดทำแผนตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างน้อยเดือนละครั้ง 3) ควรมีจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรของแต่ละงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง และ 4) ควรมีจัดกิจกรรมسانัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยเดือนละครั้ง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบลพะรอย

Work efficiency of office personnel Ta Phraya Subdistrict Administrative Organization, Ta Phraya District, Sa Kaeo Province

Sirawan Songnguan, keerachutr wunchoay

1 student, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under the Royal Patronage, Pathum Thani 13180

2 Lecturer, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under the Royal Patronage, Pathum Thani 13180

* Corresponding author: E-mail address: sirawan.song@vru.ac.th

Received: 2 Feb. 2024

Revised: 11 Mar. 2024

Accepted: 2 Apr. 2024

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the efficiency of work. Problems and obstacles affecting work performance Guidelines or methods for solving problems in work. 2) Guidelines, forms, methods for increasing the efficiency of work of personnel of the Ta Phraya Subdistrict Administrative Organization, Ta Phraya District, Sa Kaeo Province. It is qualitative research. Use document research and field research. by structured interview Sample groups include: Subdistrict employee management team, 24 hired employees, results The research results found that Efficiency in the work of personnel Mostly effective Personnel can perform their responsibilities successfully within the specified time period. The work that comes out is accurate and complete and the people are satisfied with the service. that can meet needs directly when compared to the output and results of operations that are more than inputs, problems and obstacles that affect operations areLack of personnel to perform duties Personnel still lack knowledge of regulations in performing their duties. Tools and equipment are insufficient and not up to date. There is a solution or method to solve the problem, which is to recruit additional personnel. and create awareness among personnel to love the organization Promote and support the development of knowledge about regulations in the performance of duties. Providing additional tools and equipment by means of rental and regular maintenance with guidelines, formats, and methods for increasing operational efficiency. There are suggestions as follows: 1) There should be free housing benefits for personnel as an incentive to work and transfer. 2) There should be a process for creating a material inspection plan. equipment tools for repairs and maintenance at least once a month; 3) there should be organized learning exchange activities in the organization of each work at least once a week; and 4) there should be organized activities to build relationships among personnel in the organization at least once a month.

Keywords: Operational efficiency, personnel, Ta Phraya Sub District Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการแผ่นดินรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย ที่เรียกว่า การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจ ที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจดังนี้ให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระ โดยที่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศไทยหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน กิจกรรมที่ทำได้ส่วนใหญ่ จะเป็นเรื่องการพัฒนา มีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือการสนับสนุน กิจกรรมของท้องถิ่น ออกข้อบังคับหรือระเบียบต่างๆ มาบังคับในเขตการปกครองของตนได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 7,852 แห่ง ประกอบด้วย 1) องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 76 แห่ง 2) เทศบาล จำนวน 2,469 แห่ง 3) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 5,303 แห่ง 4) กรุงเทพมหานคร

(กทม.) จำนวน 1 แห่ง และ 5) เมืองพัทยา จำนวน 1 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ในประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กและ มีความสำคัญต่อ ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นองค์กรของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะการให้บริการ ประชาชนในระดับพื้นที่ บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลกระทบ ทำให้เกิด ความเสียหายต่อองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องคิดค้นหรือพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้วยการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพราะถือได้ว่าบุคลากรเปรียบเสมือน หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

จากระดับแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์และโลกาภิวัตน์ ส่งผลอย่างมากต่อทุกประเทศในยุคปัจจุบัน โลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการส่งผ่านเชื่อมโยงของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ วัฒนธรรมโดยข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ อย่างง่ายดาย มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบควบคู่กันไป สำหรับผลกระทบทางบวกนั้นเป็นผลดีต่อหน่วยงานภาครัฐอย่าง มากในการนำเทคโนโลยีปรับใช้ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนผลกระทบทางลบที่มีต่อการ ทำงานของบุคลากรภาครัฐนั้นมีมากราย เช่น ประชาชนกล้าหาญที่จะเสนอความต้องการของตนเอง ทำให้ภารกิจของรัฐมี จำนวนมาก หากไม่ตอบสนองก็จะทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับประชาชน สิ่งที่บุคลากรภาครัฐต้องทำคือ การปรับตัวตามกระแสโลกภิวัตน์ การทำงานของบุคลากรภาครัฐจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการคิดค้นนวัตกรรมภาครัฐนำไปใหม่มาใช้ในการรับมือกับโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (เดช อุณหจริรักษ์, 2562 หน้า 20-21)

หากความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อการบริหารองค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยนำผลการศึกษาวิจัยที่พบ ไปเป็นข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการแก้ไขและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม จังหวัด สระแก้ว และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

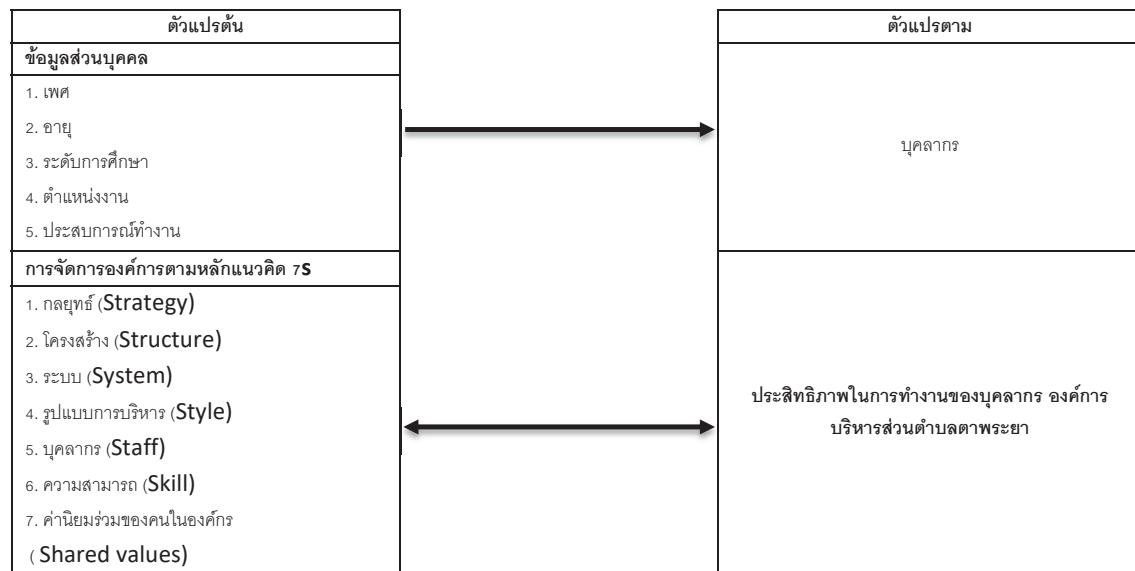
- เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม จังหวัดสระแก้ว
- เพื่อศึกษาแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม อำเภอตาพะรพยายาม จังหวัดสระแก้ว

แนวคิด ทฤษฎี

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรตามกรอบแนวคิดของแมคคินเซย์ (Mc Kinsey's 7S Framework) ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม อำเภอตาพะรพยายาม จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทบทวน เอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- กรอบแนวคิดของแมคคินเซย์ (McKinsey 7's Framework)
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ข้อมูลโดยทั่วไปของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลพะรพยายาม
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เป็นประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์การ สมรรถนะหลักของบุคลากร ประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยและอภิปรายข้อค้นพบ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การ

จัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey (Peters & Waterman, 2004) ได้ทำการศึกษาถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้ 1. กลยุทธ์ (strategy) เป็นการวางแผนเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความคงทัยภาพในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ 2. โครงสร้างองค์การ (structure) เป็นวิถีทางที่องค์กรถูกดึงความสัมพันธ์ระหว่าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในรูปของผังองค์การ (organization chart) ขนาดการควบคุมการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจของผู้บริหารรวมทั้งการกำหนดลำดับของการรายงานในรูปของสายการบังคับบัญชา (line of command) 3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) เป็นกิจกรรมประจำวันและกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จกระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงาน เหล่านี้จะเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ 4. บุคลากร (staff) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานและความสามารถโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอดีเพียงกับกิจกรรมขององค์การทั้งใน ด้านปริมาณ และศักยภาพ 5. รูปแบบ (style) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นลักษณะที่เฉพาะในแต่ละองค์การ และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์การเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่คนในองค์การยอมรับรูปแบบวิธีการจัดการเหล่านี้ได้แก่การส่งการการควบคุม การจูงใจ เป็นต้น รูปแบบเหล่านี้จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ 6. ทักษะความรู้ความสามารถ (skill) เป็นทักษะเฉพาะและสมรรถนะของบุคลากรที่ทำงานเพื่ององค์การ เป็นความโดยเด่น เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์รูปแบบ และระบบการทำงานขององค์การ 7. ค่านิยมร่วม (shared value) เป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์การถือปฏิบัติร่วมกันในการทำงานเพื่อผลักดันองค์การไปสู่ ความสำเร็จค่านิยมร่วม และเป้าหมายเดียวกันขององค์การจะช่วยให้ การทำงานของบุคลากรมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันอย่างเป็นที่มีเดียวกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรการกำหนดส่วนงาน กำหนด โครงสร้างขององค์การ การกำหนด ตำแหน่งงาน ต่างๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่ และขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมี

การกำหนดสายการบังคับบัญชา ขอบข่ายการควบคุมให้แน่นอนขึ้น รวมถึงสภาพในการ บังคับบัญชาด้วยทั้งนี้เพื่อใช้เป็น ศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร

Dubois & Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดัน ให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึก และการกระทำ ถึงแม้ว่าความหมาย สมรรถนะของ นักวิชาการแต่ละคนจะไม่เหมือนกันที่เดียว แต่ก็มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานเพื่อ ผลสำเร็จของงาน และ เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ สิ่งที่จะต้องเน้น คือ หลักสมรรถนะไม่ใช่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการ ทำงานที่เกิดมาจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคน อื่นจากการหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นผู้จัดจึงสรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดย เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดยเด่นกว่า มาตรฐานที่กำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือ การกระทำใดๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยการ ใช้ ทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธุรกิจ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ หรือ ประกอบการ ที่มี คุณภาพ สูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่า คุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้ดีนั้น จะต้องใช้ในปริมาณน้อย จึงจะเรียกได้ว่ามี ประสิทธิภาพ

(จงกล ทอง Gomez (2560) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง คำตอบที่ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้น ได้ผล คุ้มค่ากับ ต้นทุนหรือ ไม่ และมีแนวทางที่ดีกว่าที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ หรือไม่เพียงได อีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพหมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้วว่าวิธีการได้เสียต้นทุนต่ำกว่า หรือ ประหยัดกว่า

(พระมหาคณธิป จันทร์ส่ง (2561) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดย ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ อย่าง จำกัด ในการให้บริการกับผู้รับบริการ จนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หากแต่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมาก หรือ น้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษา คณบุริหาร พนักงานส่วนตำบล จำนวน 24 คน ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีที่ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ประกอบไปด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบ (Style) 5) บุคคล (Staff) 6) ทักษะ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) (Singh A., 2013)

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการเก็บข้อมูลจาก ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย วิทยานิพนธ์ คู่มือการ ปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อมูลหลักฐาน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field research) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยการ สัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ประชากรและผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะรอย อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิจัย) ก่อสกุล, 2564 หน้า 46) โดยการเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูล ในประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างดีของ องค์กรบริหารส่วนตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นข้าราชการและบุคลากร สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณบุริหาร พนักงานส่วนตำบล จำนวน 24 คน

ประกอบด้วย

1) คณบุริหาร	จำนวน 4 คน
2) ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล	จำนวน 1 คน
3) ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน 1 คน
4) ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน 1 คน
5) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	จำนวน 1 คน
6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน 1 คน
7) ข้าราชการและพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview of Formal interview) โดยมีลักษณะการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตามตัวเท่านั้นจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมาย โดยแจ้งให้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก และบันทึกเสียง โดยก่อน สัมภาษณ์จะต้องขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึก การสนทนาก่อนทุกครั้ง วิธีการประมวลผลข้อมูล

1. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาต้นค่าวาแบบเก็บข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวม เอกสารที่เป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารประกอบ การบรรยายรวมถึง เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมถึงเอกสารทางราชการซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น คำสั่ง ประกาศ กฎระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติ เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการ สัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview of Formal interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัย สัมภาษณ์ตามข้อกำหนดไว้เท่านั้น ผู้ศึกษาวิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการ วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการอ่านจับใจความ แล้ววิเคราะห์จำแนกออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีความสำคัญสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแล้วสรุป ตามประเด็นต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือ แตกต่างกันของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและ แตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการ พัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี โดยการนำเสนอ ผลการวิจัยในรูปแบบพรรนน

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จังหวัดสระบุรี ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตาพระยา จังหวัดสระบุรี พบว่า

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โดยกลยุทธ์มุ่งสร้างความแตกต่างทางด้าน ของพนักงานคือ การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จังหวัดสระบุรี เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดี และความชำนาญ เชี่ยวชาญในเรื่อง ของการทำงาน โดยการฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้ เพื่อความ ก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน และความก้าวหน้าขององค์กรไปพร้อมกันเป็นไปได้ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะสามารถดูแล ในระบบของการทำงานได้ทุกเรื่อง ในเวลาพร้อมกัน กลยุทธ์อีกสิ่งหนึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา คือการกระจายอำนาจให้ หัวหน้างาน เพื่อให้แสดงออกถึงการเป็นผู้นำเจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา ให้สอดคล้อง กับนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา และเป็นระบบเพื่อให้ การประสานงาน และการสั่งการในการทำงานของพนักงาน บรรลุเป้าหมาย โครงสร้างองค์กรเป็นแบบแนวราบ สายบังคับบัญชา สั้น ให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งตามหน้าที่ (Functional Organization Structure) ผู้บริหารระดับสูงจะดำเนินถึงหน้าที่ของงานเป็นสำคัญ

3. ระบบ (System) การบริหารแบบใหม่ส่วนร่วมการตัดสินใจเป็นการให้ พนักงานทุกคนร่วมตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ และ ความเชี่ยวชาญในการคิดตัดสินใจวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ระบบองค์กร เป็นกระบวนการการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในทุกระดับ และเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจวางแผนการทำงาน ร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อ และตอกย้ำความร่วมกัน ในการบริหารงานรวมถึงยอมรับข้อตกลงร่วมกันได้อย่างเต็มที่ การให้มีส่วนร่วม ร่วมการตัดสินใจ หรือที่เรียกว่า “Participative Management” เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ คือ การกำหนดเป้าหมายมีการเชื่อมโยงพนักงาน โดยวิสัยทัศน์ทั้งหมดต้องชัดเจน ซึ่งเป็นข้อบังคับ การทำงานระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหารให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องกระบวนการ ของการทำงาน

4. รูปแบบ (Style) การสอนงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา มีเป้าหมายให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมจากที่ไม่รู้จักเป็นรู้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างาน ได้การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีในการทำงานร่วมกันซึ่งหัวหน้างานกับพนักงานนั้น ไว้วางใจกัน และเป็นโอกาสเดียวที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดย หัวหน้างานที่ได้ทำงานกับพนักงานจะต้องสร้างเกตพุตพิธกรรม ต่าง ๆ ของพนักงาน และให้คำแนะนำแบบตัวต่อตัวหรือ เป็นกลุ่มย่อยเพื่อการสอนงานช่วยแก้ปัญหาในการทำงานพัฒนา ความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงานส่งเสริมให้เกิด บรรยายกาศของการปฏิบัติงานร่วมกันในการใช้ทักษะหรือความรู้ ในการทำงานอีกทั้งยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน และยังช่วยสร้างโอกาสในการรู้จุดแข็งจุดอ่อนในตัว พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. บุคคล (Staff) องค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จะมีนโยบายถึงในเรื่องการวางแผนทาง ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานกับพนักงานทุกคนในบริษัทฯ ไว้อีก 5-10 ปีข้างหน้า พนักงานในบริษัทฯ จะได้รับการฝึกอบรม ทิศทางได้ และเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของตัวพนักงาน เองคืออะไร คุณภาพชีวิต (Quality of Life) การที่พนักงาน ทุกคนมีชีวิตที่ดี และรู้สึกที่ดีต่อองค์กรที่ทำถือว่าพนักงานทุกคน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ พนักงานต้องแบ่งหน้าที่ของตนออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่หนึ่ง ชีวิตในด้านของการทำงาน หน่วยงานที่ต้อง ทำให้พนักงานมีรู้สึกที่ดีต่อองค์กรที่ทำ และงานที่ทำต้องมีความมั่งคง และทำให้เกิดความสุขในชีวิตค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป

6. ทักษะ (Skill) องค์การบริหารส่วนตำบลตากพะยำ เน้นทักษะในเรื่องการบริหารพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด นำระบบซอฟต์แวร์ มาช่วยในการทำงานระบบงานทั้งพยากรณ์ บุคคล ระบบงานทางด้านบัญชี ยังช่วยลดเวลา และขั้นตอน การทำงาน และทำการวิเคราะห์อย่างแม่นยำ ทำให้เจ้าตัวการตัดสินใจในการบริหารจัดการลดความผิดพลาด ในการตัดสินใจบางประการเดิมมีความปลอดภัยในฐานข้อมูล ซึ่งพนักงานทุกคนในแผนกของสามารถทำงานและใช้ข้อมูล ร่วมกันบนแพลตฟอร์มเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) พนักงานทุกคนในองค์กรบริหารส่วนตำบลตราพระยา มุ่งการทำงานเป็นทีมจะหล่อหลอมให้ทุกคนเป้าหมายเดียวกันร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจ ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่มีความสำเร็จและพยายามทำให้พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้การนิโนดี้ปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ทุกคนในองค์กรบริหารส่วนตำบลตราพระยา จะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน มีศักดิ์ ในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความสำคัญของหน้าที่ตน และรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากพนักงานหลายฝ่าย พนักงานทุกคนควร เปิดใจที่จะยอมรับกันพูดจาคนอื่นอย่างตรงไปตรงมายังที่ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์การทำงาน ที่ดี สร้างผลงานให้กับความมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานทุกคนจะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรี้จะเติบโตไปเรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ ละข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จังหวัดสระบุรี แก้ว ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร คือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล พิจารณาจากความสำเร็จของงานทั้งในแง่ของคุณภาพ และปริมาณงานตาม วัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ โดยมีองค์ประกอบ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ความถูกต้องของงาน ทันเวลา และที่สำคัญ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับประโยชน์ในผลของงาน

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคคล ดังนี้

2.1 ตัวบุคคลการเงง ประสิทธิภาพในการ งานมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลของการปฏิบัติงานของบุคคลการเงง จะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ และการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจขององค์กร หากบุคคลการเงงมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อการกิจของ องค์กร/ตัวบุคคลการ ก่อให้เกิดความภูมิใจ/แรงจูงใจที่ดีต่องาน และผู้ร่วมงาน

2.2 ผู้ร่วมงาน ประทิธิอิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน เพราะในองค์กรเดียวกัน แม้จะมีการแบ่งมอบภารกิจที่ชัดเจน แต่ในข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน และทุกแทนงานนั้นได้ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2.3 การขับเคลื่อนการกิจกรรมนโยบายของหน่วยงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากร มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการกิจกรรมนโยบายของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นตัววัดผลสำเร็จของการกิจกรรมนโยบายของหน่วยงาน สืบเนื่องจาก ประสิทธิภาพเกิดจากการใช้ทรัพยากรทุกด้าน อย่างคุ้มค่าการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความสัมพันธ์ ของบุคลากรในหน่วยงาน

วัดทุ่งประสังค์ชื่อ 2 เพื่อศึกษาแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จังหวัดสระบุรี มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในเชิงบวก ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (นโยบาย โครงสร้าง และการบริหาร) โครงสร้างของหน่วยงาน ทั้งด้านภารกิจ/หน้าที่/จำนวนบุคลากร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารในการบริหารงาน ขององค์กร รูปแบบการบริหาร พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ทัศนคติ ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือด้อยประสิทธิภาพของงาน ส่งผลให้การท างานของ หน่วยงานมีประสิทธิภาพ คือ การแบ่งแยกงานโดย มอบหมายให้ผู้ที่มีความชำนาญหรือความรู้ในด้านนั้น ๆ (วางแผนให้เหมาะสมกับงาน)

2) การควบคุมบังคับบัญชา การรับบังคับบัญชา หากมีการจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชาลดหลั่น กันลงไป มี การกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ ลักษณะ ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมการบังคับบัญชา หรือสั่งการตามลักษณะ ทัศนคติ ภายใต้กรอบของ เป้าหมายขององค์กร

3) สภาพการทำงาน บรรยายภาพที่ดีในการท างานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอส่งผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมบรรยายภาพในการทำงานที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้มีสามารถในการ ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกรายดับในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกรายดับใน หน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะมองว่า ในความเป็นนักปักโครง การปฏิบัติงาน “บำบัดทุกข์ บำรุง สุข” ให้แก่พื่น้องประชาชน เราจะพบกับปัญหาอุปสรรคในทุกรูปแบบ ดังนั้น การที่คนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าถึงกันได้ง่าย เข้าใจนิสัยใจคอ ร่วมหัวใจทัยด้วยกัน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5) ค่าตอบแทน ประโยชน์ต่าง ๆ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน) การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามค่ารับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดอย่าง จริงจัง สอดคล้องกับ ผลงานแต่ละคน แล้วเพิ่มค่าตอบแทน หรือประโยชน์ต่าง ๆ ให้ตามผลสำเร็จของงานอย่าง จริงจัง จะทำให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

6) นิสัย พฤติกรรม แนวคิดส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ถือว่าความเป็นปัจเจกชนแต่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายความว่า นิสัย พฤติกรรม แนวคิดส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ควรถ้อยที่ถ้อยอาศัย ให้ เกี่ยวดต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดทัศนคติ และแนวความคิดที่ดี มีความหลากหลายของวิธีการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

7) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นกรอบให้เรียบถือในการทำงาน ให้เราทำงานได้อย่าง ถูกต้อง ต้อง เข้าใจรู้รายละเอียดขั้นตอนการทำงานตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแบบยึดถือ ในการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง

8) การทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนภารกิจของกรมการปกครองให้มี ประสิทธิภาพ เพาะการที่เนื้องงานของปกครองมีทั้งงานหลักของตนเองตามที่กฎหมายกำหนด การจะทำงานทุก อย่างให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัย Team Work

2. การใช้หลักสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ประกอบด้วย

1) การทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ บุคลากร เพราะในการทำงานหากมีการกำหนดมาตรฐาน การวัดผลจากการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาผลงาน หรือการวัดจาก การท างานที่ยกและท้าทาย จะผลักดันให้บุคลากรท างานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากร และ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นและความยั่นในการปฏิบัติงาน

2) การบริการที่ดีคือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ หรือพยายามที่จะให้บริการที่ดีแก่บุคคล หน่วยงาน เป็นวิธีการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบริการ ที่ดี เช่น ลดขั้นตอน ลด ระยะเวลา การทำงานอย่างรวดเร็ว การบริการซ้อมูล การเข้าถึงข้อมูล หรือซ่อมทางการ บริการ

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้ เพราะหากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎหมาย หรือการใช้ ศาสตร์และศิลป์ ในการปฏิบัติงาน

4) การยึดมั่นในความถูกต้องของบรรณและจริยธรรม เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานของ บุคลากรได้ เพราะในความเป็นธรรมการสิ่งที่สำคัญ คือ ความถูกต้อง ของบรรณ ภายใต้จริยธรรมที่ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากร ยึดถือ ความถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เพราะการ ท างาน เป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสัมภาระ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม และการมีจุดมุ่งหมายในอย่างเดียวกันของแต่ละบุคคล คือ ผลสำเร็จของงาน โดยทุกคนเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กร

3. รูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลตาก鄱ฯ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1) การอบรมเพิ่มความรู้ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งของแต่ละคน ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตรที่มีการจัดขึ้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร นำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเข้าศึกษาต่อ หรือเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน จะมี การส่งเสริมด้านการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรของ กรมการปกครอง ที่มีคุณสมบัติสามารถสมัคร และเข้าศึกษาต่อได้

3) ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนวณการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้คำนวณการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติให้ สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย ใช้วิธีการประเมินจากผลการปฏิบัติงานในแต่ละหัว

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล ตาก鄱ฯ จังหวัดสระแก้ว มีประเด็นสำคัญนำมารวิจัย ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลตาก鄱ฯ จังหวัดสระแก้ว คือ การกระทำการของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความประทัย ทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิด ผลผลิตสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเองและองค์กรเกิดความพึงพอใจในที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ของแต่ละบุคคลเกิดจาก สภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความคิด ความสนใจ ต่าง ๆ และยังปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ที่อาจทำให้เกิดความแตกต่างกันใน ประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากร ที่นี้ในด้านความคิดเห็นต่อผลงาน และผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยการ พัฒนาในแต่ละ ด้านขององค์ประกอบศักยภาพบุคลากรซึ่งเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดประสิทธิภาพ การ ทำงาน รวมไปถึงการ ฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุก ๆ ด้านการพัฒนา บุคลากรจึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยการให้ความรู้การฝึกอบรม หรือการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากร นั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลตาก鄱ฯ จังหวัดสระแก้ว มีประเด็นที่นำมารวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในเชิงบวก ประกอบด้วย

1)นโยบายและการบริหารขององค์กร (นโยบาย โครงสร้าง และการบริหาร) โครงสร้างของ หน่วยงานทั้ง ด้านภารกิจ/หน้าที่/อำนาจบุคลากร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารในการบริหารงานของ องค์กร รูปแบบการบริหาร พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ทัศนคติ ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือด้วยประสิทธิภาพของงาน

2) การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชา หากมีการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาลดหลั่น กันลงไป มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ลักษณะ ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมการบังคับบัญชา

3) สภาพการทำงาน บรรยายการที่ดีในการท างานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอส่งผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เจริญวัฒน์ ติยะศิริ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมนราภักษ์พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมนราภักษ์

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับใน หน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะมองว่า ในความเป็นนักปักครอง การ ปฏิบัติงาน “บำบัดทุข บำรุงสุข” ให้แก่พื่น้องประชาชน เราจะพบกับปัญหาอุปสรรคในทุกรูปแบบ สอดคล้องกับ แนวความคิดของ McClelland (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564:7, หน้า 61) อธิบายว่า ทฤษฎีความต้องการใน องค์การมีแรงจูงใจหรือความต้องการ คือ ต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่น ชอบและเป็นมิตรด้วยคนเหล่านี้ต้องการบรรยายการ ทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเช้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน

5) ค่าตอบแทน ประโยชน์ต่าง ๆ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เช่น บางคนมองที่เรื่องความก้าวหน้าในงานที่ทำเป็นเรื่อง สำคัญลำดับแรก คนลักษณะนี้อาจจะตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อน า ไปสู่การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หรือถ้าการเข้าสู่ ตำแหน่งเป็นลักษณะการสอบ บางคนตั้งใจศึกษาหาความรู้ สั่งสม ความเชี่ยวชาญในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภพ พล รำเพยเพชร (2562))ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัด สมุทรปราการ พ布ว่า แรงจูงใจ เป็นอีกหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง แรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6) นิสัย พฤติกรรม แนวคิดส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ถือว่าความเป็นปัจเจกชนแต่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายความว่า นิสัย พฤติกรรม แนวคิดส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน หากคน ๆ นั้น เป็นคนมอง โลกในแง่ตี คิดบวก เห็นอกเห็นใจชอบช่วยเหลือผู้อื่นใช้ความรู้

7) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นกรอบให้เรายield ในการทำงาน ให้เราทำงานได้อย่าง ถูกต้อง ต้อง เข้าใจรู้รายละเอียดขั้นตอนการทำงานตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแบบยึด ถือในการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง ทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรุณี วิทยา นันตนารมย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระหว่าง อำเภอทาง พลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานออกมานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีความถูกต้อง ครบถ้วน โดยการปฏิบัติงานยึดระเบียบ กฎหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8) การทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนการกิจของกรมการปกครองให้มี ประสิทธิภาพ เพราะการที่เนื่องงานของปกรองมีทั้งงานหลักของตนเองตามที่กฎหมายกำหนด การจะทำงานทุก อย่างให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัย Team Work

2. การใช้หลักสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร ประกอบด้วย

1) การทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์ เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและ บุคลากร เพราะในการทำงานหากมีการกำหนดมาตรฐาน การวัดผลจากการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาผลงาน หรือการวัดจาก การทำงานที่ยกและท้าทาย จะผลักดันให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น สอดคล้องเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553)) กำหนดว่า การมุ่งผลลัพธ์คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ดีหรือให้เกิน มาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลลัพธ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมาย

รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยกและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ได้สามารถกระทำได้มาก่อน

2) การบริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ หรือพยายามที่จะให้บริการที่ดีแก่บุคคล หน่วยงาน เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยวิธีที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบริการ ที่ดี เช่น ลดขั้นตอนลดระยะเวลา การอำนวยความสะดวก การบริการข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (นัดที บุญมาก (2560)) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสุรพรพาร์ พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 : กรณีศึกษา ส่วนราชการวิธีและคืนภาระ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ส่วนราชการวิธี และคืนภาระ คือการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ให้คำแนะนำและ คำปรึกษากับ ประชาชนอย่างมีความรู้ความเขี่ยวขานและมีความถูกต้องแม่นยำ ใส่ใจในการให้บริการโดยการอำนวยความสะดวก ให้กับประชาชนที่มาติดต่อ มีความกระตือรือร้นช่วยเหลือบริการประชาชนผู้มาติดต่อด้วยมนุษย์สัมพันธ์ อันดี ให้บริการตามลำดับก่อน-หลัง ไม่ยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัว เน้นความเสมอภาคในการให้บริการ

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เพราะหากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งระเบียบ กฎหมาย หรือการใช้ ศาสตร์และศิลป์ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ (ลำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553) กำหนดว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือความสนใจในรู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ตนเอง อย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผล สมดุลที่สุด

4) การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมะและจริยธรรม เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทางานของบุคลากรได้ เพราะในความเป็นราชการสิ่งที่สำคัญ คือ ความถูกต้อง ของธรรมะ ภายใต้จริยธรรมที่ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือความถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (2561) กำหนดว่า บุคลากรภาครัฐอีกเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐ มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถกรอบความคิด และทัศนคติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรัก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ

5) การทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เพราะการ ทำงาน เป็นทีมจะช่วยให้ทีมมุ่งมั่น แนวคิด การมีส่วนร่วม และการมีจุดมุ่งหมายในอย่างเดียวกันของแต่ละบุคคล คือ ผลสำเร็จของงาน โดยทุกคนเป็น ผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ แนวคิดสมรรถนะ (สำนักงาน ข้าราชการพลเรือน (2563) กำหนดว่า การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมี ฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดอบรมให้กับข้าราชการ บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานครมีบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายมากกว่าที่เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและนักการเมือง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เท่านั้น ความมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามให้ได้ข้อมูลที่ซัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อ สนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรทำการปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566,
จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>

จงกล โฉมทอง. (2560). ศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผล. [สืบค้น 1 ธันวาคม 2567. เข้าถึงได้จาก :

<http://gotoknow.org/blog/jongkolt/86944>

เดช อุณหจิรังษักษ์. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎี รัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต.

ภพพล ร้ายเพชร. (2562).แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจริญขวัญ ติยะศิริ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุ ภูมิภาค
กรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัดที บุญมาก. (2560).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 :
กรณีศึกษา ส่วนกรมวิธีและศุนภัย.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระมหาคณฑิป จันทร์ส่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์.
(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

วีโรจน์ ก่อสกุล.(2564ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาเระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต ภาคพิเศษ.

วีโรจน์ ก่อสกุล.(2564ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาของค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต ภาคพิเศษ.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553).คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.ค้นหา 26
พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/25531130-khuumuuuekaarkamhndsmrrthnaainraachkaarphleruuen-khuumuuuesmrrthnahlak-isbn9786165480734.pdf>

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.(2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563 – 2565.ค้นหา 13 พฤษภาคม
2565, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580.ค้นหา 26 พฤษภาคม
2565, จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf
อรุณี วิทยานันตธรรมย. (2564).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์อบรมห้ามพิทิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง