

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในจังหวัดกาฬสินธุ์

PERFORMANCE EFFICIENCY OF PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
PERSONNEL IN KALASIN PROVINCE

พระณัฐวุฒิ พันทะลี

Phra Natthawut Phanthali

พระครูวินัยธรวุฒิไกร มาลัยขวัญ

PraKruwinaidhorn Wuttikrai Malaikhwan

พระเดชา นามวงษา

Phra Decha Namwongsa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Mahamakut Rajavidyalaya University

E-mail: pantalee2001134@gmail.com



วันที่รับบทความ: 1 เมษายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 26 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 28 เมษายน 2567

Received: April 1 March 30, 2024; Revised: April 26, 2024; Accepted: April 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า : (1) ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (X1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X5) ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the work efficiency of personnel, (2) to study factors affecting the work efficiency of personnel, and 3) to study guidelines for developing the work efficiency of administrative organization personnel Provinces in Kalasin Province The sample group is 359 personnel in the Kalasin Provincial Administrative Organization and the target group is Executives in the Kalasin Provincial Administrative Organization, 10 people The researcher used a mixed methods research method Between qualitative and quantitative research Using quantitative research using frequency distribution statistics and percentage of respondents Analyzed by presenting in tables using mean statistics and standard deviation Multiple regression analysis using sequential variable selection method Accompanying the discussion of results and descriptive data analysis by selecting and classifying data Organize information systematically Prepare data editors and analyze data Then use the data to write a report according to the objectives of the research study. The results of the research found that: (1) Performance efficiency of Provincial Administrative Organization personnel in Kalasin Province is at a moderate level They can be arranged in descending order as follows: Accumulating expertise Teamwork and achievement, respectively. (2) Factors affecting the performance of Provincial Administrative Organization personnel in Kalasin Province Statistically significant were good service (X1), teamwork (X3), and morality and ethics (X5), respectively and (3) it is necessary to increase benefits and welfare for personnel. Evaluation of salary increases should be fair and equitable. Work compensation should be increased. There should be sufficient modern equipment and

technology to perform the job. There should be training to provide knowledge in various fields to personnel efficiently in performing their duties seriously.

Keywords: Operational Efficiency, Personnel, Administrative Organizations in the Province

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการส่วนกลาง หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาและให้บริการแก่คนในท้องถิ่นเอง เป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน บทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างความอยู่ดีกินดีแก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นนั้น ๆ อยู่ในการกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา อนึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในหมวด 14 ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงศักยภาพการบริหารประเทศ เพราะการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่น เปรียบเสมือนการกระจายอำนาจสู่ประชาชน (โกวิท พงงาม , 2550)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ดังปณิธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นว่า “จะพัฒนา ระบบบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระเป็นธรรมเป็นกลางทางการเมืองเสริมสร้างความมีคุณธรรมและจริยธรรมในตัวบุคคลรวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและได้มาตรฐานทัดเทียมกับการบริหารงานบุคคลอาชีพอื่น ๆ ในสังคม” (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554) อย่างไรก็ตามการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในบางครั้งมักจะประสบปัญหาเรื่องการขาดสมรรถนะการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง ในด้านการกำหนดนโยบายกำหนดยุทธศาสตร์การจัดทำแผนพัฒนาในองค์กร การขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระบบงานของข้าราชการ และปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ตรงตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในพัฒนาองค์กร ขาดความตั้งใจและขาดความพยายาม ขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขาดความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการและนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขาดการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการและขาดความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีนำหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำเอาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพนักงานทั้งสิ้นรวม 3,562 คน จากข้อมูลเชิงลึกยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีประเด็นดังนี้ ด้านการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงกับระยะเวลาที่กำหนด ความรวดเร็วในการบริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ความไม่เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย : Research Methodology

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 3,562 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอน ที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.802 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1 การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของ

การวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหา ในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมา วิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจน มีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจาก บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียด เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และ ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวม ข้อมูล นำเสนอบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถาม กลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตาม ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่ เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาต กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำ ตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้ว ดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.05	0.36	ปานกลาง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.03	0.36	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	3.07	0.58	ปานกลาง
รวม	3.04	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04, S.D.=0.58$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.07, S.D.=0.58$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.05, S.D.=0.36$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.03, S.D.=0.36$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.852	.211		8.769	.000	1.433	2.272
ดานการบริการที่ดี (X ₁)	.504	.064	.756	7.920	.000*	.377	.630
ด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	-.124	.050	-.403	-2.499	.014	-.223	-.025
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₃)	-.208	.035	-.838	-5.878	.000*	-.278	-.137
ดานการความถูกต้อง (X ₄)	-.082	.051	-.247	-1.600	.113	-.183	.020
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (X ₅)	-.331	.058	1.322	5.735	.000*	.216	.445

SE_{est} = ±.12922 R = 0.688; R²=0. 473 ; Adj. R² = 0.473 ; F = 15.606 ; p-value = 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ดานการบริการที่ดี (X₁) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₃) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X₅) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 47.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + .208X_3 + .331X_5$

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า จำเป็นจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (X1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X5) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถทำนายโดยรวมทุกด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 47.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน $Y = .504X_1 + .208X_3 + .331X_5$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ละด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จำเป็จจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวิตฉันธ์ จันทา (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สัมมนา 4. การเลื่อนขั้น เงินเดือนพบว่า บุคลากรทุกคนมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่ากันทุกคน 5. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานบุคลากรมีระเบียบ กฎหมายรองรับ 6. ด้าน สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

สรุป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ และจำเป็จจะต้องเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากร การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและเสมอภาค ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน
- 1.2 ควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานให้บริการอย่างรวดเร็ว
- 1.3 ควรนำวิชาการ ความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง
- 1.4 ควรครองตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน
- 1.5 ควรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิท พวงงาม. (2550) .การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). การวางแผนพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส่วนท้องถิ่น.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- ศวิตฉันท์ จันทา. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) 2(3), 59 – 69.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.