แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

Guidelines for Excellent Work Performance of Civil Servants Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization

วิยะดา แก้วสุพรรณ[1], จักรวาล สุขไมตรี[2]
Wiyada Kaewsupan, Jagraval Sukmaitree

Received: February 3, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: August 20, 2025

บทคัดย่อ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น และกลุ่มผู้รับบริการ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม คุณภาพของงานเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การจัดการทรัพยากรที่จำกัด ระบบและระเบียบที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีปัญหาบุคลากรที่ขาดทักษะหรือขาดอัตรากำลังที่เหมาะสม สำหรับปริมาณงานข้าราชการต้องรับผิดชอบงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ซึ่งทำให้ขาดการวางแผนที่ดีและเกิดความซ้ำซ้อน ส่วนการจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสม ทำให้ต้องเผชิญความกดดันในการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด รวมถึงงบประมาณที่จำกัดและการจัดสรรที่ไม่ตรงกับความจำเป็นทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุที่

[1] รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา E-mail: s66563825004@ssru.ac.th
[2] วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา E-mail: jagraval.su@ssru.ac.th

จำเป็นได้ (2) แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านคุณภาพงาน ควรมุ่งเน้นการสร้างเป้าหมายและความเข้าใจร่วมกัน พร้อมพัฒนาทักษะให้สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สำหรับด้านปริมาณงาน ควรมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ โดยมอบหมายงานตามทักษะของบุคลากร ส่วนด้านเวลา การวางแผนและการสื่อสารที่ชัดเจนกับทีมจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงด้านค่าใช้จ่าย ควรมุ่งเน้นความโปร่งใสและประสิทธิภาพ โดยการจัดสรรงบประมาณอย่างรอบคอบและตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอ
คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, ที่เป็นเลิศ, ข้าราชการ

Abstract

The Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization plays an important role in local development and improving the quality of life of the people in the areaby civil servants are an important mechanism in driving various missions to achieve success. This research study has the objective 1) to study the problem of excellent performance of civil servants in the Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization and 2) to study guidelines for excellent performance of civil servants. in the Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization. This research is qualitative. There were 17 key informants divided into 2 groups: local government officials and service recipient groups. The research results found that (1) The problem of excellent performance of civil servants in the Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization quality of work is caused by many factors, such as limited resource management rules, complex systems, and regulations. There is also the problem of personnel lacking skills or lack of appropriate manpower. As for the amount of work, civil servants are responsible for multiple aspects simultaneously. This causes a lack of good planning and duplication. As for the improper allocation of time causing you to face pressure to complete your work on time. Including limited budget and allocation that do not match the needs, making it impossible to purchase necessary materials resulting. (2) Guidelines for excellent work performance of civil servants of the Nakhon

Pathom Provincial Administrative Organization quality of work the focus should be on creating shared goals and understanding. Ready to develop skills to be able to accept and solve problems quickly. For the workload there should be planning and prioritization by assigning work according to the skills of personnel. As for time planning and communication with your team will reduce duplication and increase efficiency including expenses the focus should be on transparency and efficiency by carefully allocating the budget and regularly reviewing spending.

Keywords: Work Performance, Excellent, Civil Servants

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ข ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, น. 77-78)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด มีหน้าที่ในการตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อข้อกฎหมาย จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และเป็นการสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และทำหน้าที่ในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น จัดทำกิจการอื่นใดที่เป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ภายใต้อำนาจขอบเขตอำนาจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม, 2565) บุคลากรท้องถิ่นจึงเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน

ภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือบุคลากรถ่ายโอนภารกิจ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม, 2566, น. 3-4)

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อพัฒนาจังหวัดนครปฐม จึงทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ และนโยบายของผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กรเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนข้าราชการในสายงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาและการอบรม บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการพัฒนาต่อยอด ขาดกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ บุคลากรขาดการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้กับงานที่รับผิดชอบ (แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569, กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม, 2566, น. 12) ปัญหาดังกล่าวนี้หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่องค์กรต้องการ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอันส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย (Peterson and Plowman, 1989) ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบใน

การวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

2) เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา: ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยทำการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย (Peterson and Plowman, 1989)

2) ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ: ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 17 คน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น จำนวน 13 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการประจำ และกลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 4 คน ได้แก่ ประชาชนทั่วไปที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม

3) ขอบเขตด้านพื้นที่: ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และเขตพื้นที่ในจังหวัดนครปฐม

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา: ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลา โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ชาย โพธิสิตา, 2562, น. 32) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) ผู้วิจัยโทรศัพท์ประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเบื้องต้นก่อนเพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อเข้าทำการสัมภาษณ์จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampline)

3) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมชี้แจงวันนัดหมายและสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน โดยอาศัยการจดบันทึก การบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์

4) ทำการตรวจสอบและคัดแยกข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสังเกต บันทึก สัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้การจัดเรียงข้อมูลตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) 2) การจัดแสดงข้อมูล (Data Display) 3) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification)

ผลการวิจัย

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

1) สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านคุณภาพของงาน** พบว่า ปัญหาด้านคุณภาพงานในหน่วยงานราชการมีสาเหตุจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกัน เช่น การจัดการและทรัพยากรที่จำกัด ระบบและระเบียบที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและระบบเทคโนโลยีที่ล้าสมัยยังไม่รองรับการทำงานในปัจจุบัน ปัญหาด้านบุคลากรรวมถึงการขาดอัตรากำลังที่เหมาะสม การโยกย้ายที่เพิ่มภาระงาน และการขาดทักษะหรือความเข้าใจในระเบียบ ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจ กระบวนการที่ซับซ้อนและกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นยังสร้างความล่าช้า และความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่ตรงตามความคาดหวังของประชาชน

2) สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านปริมาณงาน** พบว่า ภาระงานที่เกินกำลังและการขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน ซึ่งลดทอนคุณภาพของงาน การขาดการวางแผนและการกระจายงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและงานที่ไม่จำเป็น อีกทั้งการมอบหมายงานไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญยังเพิ่มเวลาในการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

3) สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านเวลา** พบว่า การจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสม ทำให้ต้องเผชิญกับความกดดันในการจัดการงานจำนวนมากภายในเวลาจำกัด การรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักลดเวลาในการทำงานสำคัญจนส่งผลให้งานล่าช้าหรือไม่ทันกำหนด แม้ว่าจะมีค่าตอบแทนสำหรับงานนอกเวลา แต่การจัดการเวลายังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อมีงานแทรกจากส่วนกลางที่เร่งด่วน การกำหนดกรอบเวลาของระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นอาจทำให้บางขั้นตอนล่าช้าเกินจำเป็น

4) สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านค่าใช้จ่าย** พบว่า งบประมาณที่จำกัดและการจัดสรรที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็น ทำให้ไม่สามารถจัดซื้ออุปกรณ์หรือวัสดุที่จำเป็นได้ ส่งผลให้งานล่าช้าหรือขาดคุณภาพ กระบวนการจัดสรรและเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้ารวมถึงข้อระเบียบที่ซับซ้อนสร้างความยุ่งยากและความล่าช้าในดำเนินงาน การกำหนดงบที่ไม่ยืดหยุ่นยิ่งเพิ่มความยากลำบากในการปรับค่าใช้จ่ายตามความจำเป็น อีกทั้งการขาดระบบการจ่ายเงินที่ทันสมัย เช่น การไม่รองรับช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวก ค่าธรรมเนียมที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันสร้างภาระให้ประชาชนบางกลุ่มจนไม่สามารถเข้าถึงบริการได้ ขั้นตอนการขออนุมัติที่ซับซ้อนและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนยังเพิ่มความสับสนและความไม่สะดวกในกระบวนการบริหารงานโดยรวม

แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

1) แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านคุณภาพของงาน** พบว่า ควรมุ่งเน้นการสร้างเป้าหมายและความเข้าใจร่วมกัน พร้อมพัฒนาความรู้และทักษะให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบและการวางแผนแบ่งงานที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และการใช้เทคโนโลยีจะเสริมสร้างคุณภาพงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การพัฒนาบุคลากรและการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรจะนำไปสู่การพัฒนางานที่ยั่งยืน นอกจากนี้ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านปริมาณงาน** พบว่า ควรเริ่มจากการจัดลำดับความสำคัญของงานและวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับทักษะของบุคลากร พร้อมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความซ้ำซ้อน การประเมินปริมาณงานและปรับให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงจะช่วยลดความล่าช้า และเพิ่มคุณภาพงาน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยให้การจัดการปริมาณงานมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น การมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและการปรับปรุงกฎระเบียบจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเพิ่มบุคลากรและการอบรมพัฒนาทักษะด้านการจัดการงานและการบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญ

3) แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านเวลา** พบว่า ควรเริ่มจากการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน พร้อมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละวัน เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การสื่อสารและการประสานงานที่ชัดเจนกับทีมจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและป้องกันความล่าช้า การมอบหมายงานตามทักษะของบุคลากรและการทำงานเป็นทีมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบและการสร้างวัฒนธรรมรักองค์กรจะส่งเสริมความร่วมมือ การติดตามผลและการปรับแผนงานให้เหมาะสมช่วยรักษาความสมดุลในการทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น การกำหนดเวลาการให้บริการที่ชัดเจนและการปรับเปลี่ยนเวลาตามความเหมาะสม เช่น การเปิดให้บริการนอกเวลาราชการ จะช่วยรองรับความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

4) แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านค่าใช้จ่าย** พบว่า ควรมุ่งเน้นความโปร่งใสและประสิทธิภาพ โดยการวางแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดสรรงบประมาณควรคำนึงถึงความสำคัญของโครงการและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ การตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การพัฒนาทักษะบุคลากรในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การปรับปรุงขั้นตอนให้รวดเร็วและยืดหยุ่นช่วยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมกับการปรับปรุงระบบการจ่ายเงินให้ทันสมัยและการใช้ระบบดิจิทัลจะเพิ่มความสะดวกและโปร่งใส

อภิปรายผล

แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ประเด็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านคุณภาพของงาน** พบว่า ปัญหาด้านคุณภาพงานในหน่วยงานราชการมีสาเหตุจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกัน เช่น การจัดการและทรัพยากรที่จำกัด ระบบและระเบียบที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและระบบเทคโนโลยีที่ล้าสมัยยังไม่รองรับการทำงานในปัจจุบัน ปัญหาด้านบุคลากรรวมถึงการขาดอัตรากำลังที่เหมาะสม การโยกย้ายที่เพิ่มภาระงาน และการขาดทักษะหรือความเข้าใจในระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจ กระบวนการที่ซับซ้อนและกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นยังสร้างความล่าช้า และความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่ตรงตามความคาดหวังของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่เข้ามาใหม่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการปฏิบัติงานของภาครัฐอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีระเบียบ กฎหมาย คำสั่งใหม่อยู่เสมอทำให้ต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เพื่อไม่ไม่ให้เกิดผิดพลาดในการทำงาน และในบางครั้งข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกไม่ครบถ้วน ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พฤธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่พบว่า ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการ มีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควร และในการปฏิบัติงานนั้นมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด และส่วนมากมีบุคลากรเพิ่งจะบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบ ส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านปริมาณงาน** พบว่า ภาระงานที่เกินกำลังและการขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน ซึ่งลดทอนคุณภาพของงาน การขาดการวางแผนและการกระจายงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและงานที่ไม่จำเป็น อีกทั้งการมอบหมายงานไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญยังเพิ่มเวลาในการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า ปริมาณงานของเทศบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี สาเหตุบางส่วนมาจากภารกิจใหม่ ๆ จากส่วนกลางมีคำสั่งให้รายงานการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่หลักน้อยลง อีกทั้งจำนวนบุคลากรของเทศบาลมีจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจที่มีอย่างหลากหลาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลยังมีบางตำแหน่งที่ว่างลงไม่ได้บรรจุบุคคลใหม่เข้ารับตำแหน่งส่งผลต่อการบริหารจัดการงานของเทศบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้น มีการถ่ายโอนเข้ามายังหน่วยงาน ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า ปริมาณของงานที่มีจำนวนมาก หรือการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปนั้น คือปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อาจจะเกิดจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ

ประเด็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านเวลา** พบว่า การจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสม ทำให้ต้องเผชิญกับความกดดันในการจัดการงานจำนวนมากภายในเวลาจำกัด การรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักลดเวลาในการทำงาน

สำคัญจนส่งผลให้งานล่าช้าหรือไม่ทันกำหนด แม้ว่าจะมีค่าตอบแทนสำหรับงานนอกเวลา แต่การจัดการเวลายังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อมีงานแทรกจากส่วนกลางที่เร่งด่วน การกำหนดกรอบเวลาของระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่น อาจทำให้บางขั้นตอนล่าช้าเกินจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า ขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนมีหลายขั้นตอนที่ต้องดำเนินการ ผ่านหลายส่วนงานซึ่งใช้เวลาในการประสานงานและส่งต่อเอกสาร เพิ่มความเสียงต่อการล่าช้าและผิดพลาดประชาชนต้องรอคิวนาน อีกทั้งขั้นตอนของเอกสารที่ยุ่งยากและต้องตรวจสอบหลายรอบซึ่งต้องใช้เวลาตรวจสอบเอกสารจำนวนมาก บางข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนจึงต้องส่งเอกสารกลับไปกลับมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่พบว่า ในการทำงานของข้าราชการมีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา และปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า การทำงานหากมีเวลาจำกัด หรือกระชั้นชิดมากเกินไป จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของคุณภาพของงาน และการดำเนินงานให้แล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด จึงทำให้ล่าช้ามีผลกระทบต่อองค์กร

ประเด็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านค่าใช้จ่าย** พบว่า งบประมาณที่จำกัดและการจัดสรรที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็น ทำให้ไม่สามารถจัดซื้ออุปกรณ์หรือวัสดุที่จำเป็นได้ ส่งผลให้งานล่าช้าหรือขาดคุณภาพ กระบวนการจัดสรรและเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า รวมถึงข้อระเบียบที่ซับซ้อนสร้างความยุ่งยากและความล่าช้าในดำเนินงาน การกำหนดงบที่ไม่ยืดหยุ่น ยิ่งเพิ่มความยากลำบากในการปรับค่าใช้จ่ายตามความจำเป็น อีกทั้งการขาดระบบการจ่ายเงินที่ทันสมัย เช่น การไม่รองรับช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวก ค่าธรรมเนียมที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันสร้างภาระให้ประชาชนบางกลุ่มจนไม่สามารถเข้าถึงบริการได้ ขั้นตอนการขออนุมัติที่ซับซ้อนและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนยังเพิ่มความสับสนและความไม่สะดวกในกระบวนการบริหารงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า งบประมาณจำกัดส่งผลต่อการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และการจ้างบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการใช้งานขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน และปัญหาเรื่องระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง บางระบบมีความซับซ้อน ใช้งานยาก ขาดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาล่าช้าและอาจผิดพลาดได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤธิสิทธิ์ อุทุม

(2559) ที่พบว่า งบประมาณที่ข้าราชการได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ อีกทั้งการตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ทองดี (2566) ที่พบว่า การขาดแคลน หรือไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงาน ความจำเป็นและความต้องการที่จะใช้งาน ทำให้การปฏิบัติงานต้องหยุดชะงักเกิดความติดขัดในกระบวนการต้องชะลอ ยืดระยะเวลาการทำงานออกไปจนกว่าจะมีงบประมาณเหลือใช้จ่ายจากการดำเนินโครงการอื่น หรือได้รับการอนุมัติจัดสรรงบประมาณมาเพิ่มเติม หรือต้องรอของบประมาณใหม่ในปีงบประมาณถัดไป

ประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านคุณภาพของงาน** พบว่า ควรมุ่งเน้นการสร้างเป้าหมายและความเข้าใจร่วมกัน พร้อมพัฒนาความรู้และทักษะให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบและการวางแผนแบ่งงานที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และการใช้เทคโนโลยีจะเสริมสร้างคุณภาพงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การพัฒนาบุคลากรและการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรจะนำไปสู่การพัฒนางานที่ยั่งยืน นอกจากนี้ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า จัดการอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ ให้ผู้ที่มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ คอยให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาและพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรจัดทำคู่มือและและเอกสารประกอบงานให้ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากความไม่รู้หรือความเข้าใจผิดในงาน ส่งผลให้งานในหน่วยงานราบรื่นและรวดเร็วประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธิชา ปุ่นอุดม (2562) ที่พบว่า ควรมีนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการศึกษาหาความรู้จากภายในและภายนอกหน่วยงาน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านปริมาณงาน** พบว่า ควรเริ่มจากการจัดลำดับความสำคัญของงานและวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับทักษะของบุคลากร พร้อมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความซ้ำซ้อน การประเมินปริมาณงานและปรับให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงจะช่วยลดความล่าช้า และเพิ่มคุณภาพงาน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยให้การจัดการปริมาณงานมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น การมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรและการปรับปรุงกฎระเบียบ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเพิ่มบุคลากรและการอบรมพัฒนาทักษะด้านการจัดการงานและการบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า การเสนอขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาระบบงานและเทคโนโลยี เพื่อลดภาระงาน ลดขั้นตอนการดำเนินงานและจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม เพื่อให้ปริมาณงานของเทศบาล และจำนวนบุคลากรได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หลักได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการให้บริการของเทศบาลมีคุณภาพและประชาชนได้รับความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า การแบ่งงานต้องมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และความสามารถแต่ละบุคคล รวมถึงมีการวางแผนในการบริหาร แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม มีการตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ตั้งใจทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัทธิชา ปุ่นอุดม (2562) ที่พบว่า หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์งาน และนำผลที่ได้มาใช้ในการจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของงาน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการในหน่วยงานปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านเวลา** พบว่า ควรเริ่มจากการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน พร้อมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละวัน เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การสื่อสารและการประสานงานที่ชัดเจนกับทีมจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและป้องกันความล่าช้า การมอบหมายงานตามทักษะของบุคลากรและการทำงานเป็นทีมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีช่วยลดเวลาและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน

การปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะส่งเสริมความร่วมมือ การติดตามผลและการปรับแผนงานให้เหมาะสมช่วยรักษาความสมดุลในการทำงาน การปรับกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น การกำหนดเวลาการให้บริการที่ชัดเจนและการปรับเปลี่ยนเวลาตามความเหมาะสม เช่น การเปิดให้บริการนอกเวลาราชการ จะช่วยรองรับความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับมากขึ้น พัฒนาระบบการประสานงานงานระหว่างหน่วยงานและนำระบบดิจิทัลมาใช้เพื่อลดการใช้เอกสาร และพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดความคล่องตัว รวมถึงการปรับระบบสายการบังคับบัญชาให้กระชับ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลา ควรจัดการความสำคัญของงานตามเวลาที่เหมาะสม ปฏิบัติงานด่วนเป็นอันดับแรก เร่งดำเนินการให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการติดตามควบคุม จะได้ทราบระยะเวลาที่เหมาะสม อาจจะมีการปรับเปลี่ยนงานเพื่อลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะทำให้กำชับเวลาได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธิชา ปุ่นอุดม (2562) ที่พบว่า ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน วางแผนวิธีการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน และจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน

ประเด็นแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ **ด้านค่าใช้จ่าย** พบว่า ควรมุ่งเน้นความโปร่งใสและประสิทธิภาพ โดยการวางแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดสรรงบประมาณควรคำนึงถึงความสำคัญของโครงการและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ การตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น การพัฒนาทักษะบุคลากรในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การส่งเสริมการทำงานที่โปร่งใสและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรช่วยให้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า การปฏิบัติตามระเบียบและข้อกฎหมายในการเบิกจ่ายสร้างความไว้วางใจในการดำเนินงาน การปรับปรุงขั้นตอนให้รวดเร็วและยืดหยุ่นช่วยให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ปัจจุบัน การปรับปรุงระบบการจ่ายเงินให้ทันสมัยและการใช้ระบบดิจิทัลจะเพิ่มความสะดวกและโปร่งใส รวมถึงการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเพิ่มความเข้าใจในขั้นตอนและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิพร เจริญคลัง (2566) ที่พบว่า การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด และพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ใช้งานง่าย รวมถึงจัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายพนักงานทำงานได้อย่างสะดวกประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธิชา ปุ่นอุดม (2562) ที่พบว่า ควรมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยพิจารณาตามภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากรและเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ส่วนกลางควรกำหนดมาตรฐาน ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เพื่อลดความซับซ้อนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้ทุกหน่วยงานสามารถยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน

2) ส่วนกลางควรเร่งดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่หน่วยงานนั้นมีอัตราตำแหน่งว่างอยู่

3) ส่วนกลางควรมีบทบาทในการควบคุมและบริหารจัดการงบประมาณอย่างรัดกุม โดยการวิเคราะห์และประเมินต้นทุนอย่างรอบคอบ เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยลดต้นทุนโดยไม่กระทบต่อคุณภาพงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1) ด้านคุณภาพของงาน ควรมีการบูรณาการในมิติต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในทุกด้านอย่างสมดุล โดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของงานผ่านการยกระดับความรู้ ความสามารถ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้เกิด

ความถูกต้อง แม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล

2) ด้านปริมาณงาน ควรจัดระบบการทำงานที่ส่งเสริมความชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากร พร้อมทั้งปรับสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

3) ด้านเวลา จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัว โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและนำระบบการจัดการเวลาและการติดตามผลมาใช้ เพื่อให้ทุกกระบวนการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด

4) ด้านค่าใช้จ่าย ควรมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะการจัดการงบประมาณและการใช้เทคโนโลยีช่วยลดต้นทุนในกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งวางแผนการใช้ทรัพยากรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะทางของบุคลากร เทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการทำงาน และกระบวนการควบคุมคุณภาพ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดความล่าช้า โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของผลลัพธ์

4) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรงบประมาณและต้นทุนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสำรวจแนวทางการลดค่าใช้จ่ายโดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงานที่ส่งมอบ

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. (2566). **แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569.** นครปฐม: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม.

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. (2565). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - 2570) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม.** นครปฐม: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม.

กัมปนาท นาคฤทธิ์. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่.** (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาย โพธิสิตา. (2562). **ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

นัฐธิพร เจริญคลัง. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.** (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัทธิชา ปุ่นอุดม. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปวีณา ทองดี. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.** (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พฤธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.** (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 77-78

Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989). Business organization and management. Illinois: Irwin.