

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน A Model for Work Performance Efficiency Development of the Government Officials of Provincial Administrative Organizations in the Upper Northeastern Region of Thailand

สมเกียรติ ตระกูลฟาร์มสวัช¹ รังสรรค์ สิงหเลิศ² และอวยชัย วงศ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) เพื่อสร้าง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการสร้างแบบจำลองการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม มีปัจจัยเชิงสาเหตุ 5 ปัจจัย คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บทบาท และ 5) บรรยายกาศของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 318 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง(Structural Equation Model : SEM)โดยใช้โปรแกรมลิสเรล(LISREL) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม ในการตรวจสอบแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 30 คน นาร่วมกัน วิพากษ์ นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุง และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับกลุ่มทดลอง คือ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวุฒิศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หนองคาย จำนวน 67 คน เปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีวิเคราะห์ด้วย MANOVA(Repeated Measure) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน4 ตัวแปรคือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร 3) การรับรู้บทบาท และ 4) บรรยายกาศของหน่วยงาน

2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ประกอบไปด้วยกิจกรรมในการพัฒนา จำนวน 11 กิจกรรม คือ 1) กิฬาสัมพันธ์ไม้ตี 2) ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 3) การศึกษาดูงาน 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) เรียนรู้ การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 6) บทบาทและหน้าที่ 7) การรู้จักตนเอง 8) การแสดงบทบาทสมมติ 9) การเป็นข้าราชการที่ดี 10) การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของหน่วยงานและ 11) กิจกรรม 5 ส

3. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งการทดสอบโดยรวม(Multivariate Test) และการทดสอบทีละตัวแปรตาม(Univariate Test)

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน , องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

ABSTRACT

This research aimed (1) to analyze factors affecting work performance efficiency of the government officials of the Provincial Administrative Organizations in the upper northeastern region of Thailand, (2) to design a model for developing work performance efficiency of the officials and (3) to implement and evaluate the model of work performance efficiency development. The research procedures were divided into three steps.

In the first stage, it was a quantitative research. The researcher investigated factors which directly and indirectly affected work performance efficiency of the officials of the Provincial Administrative Organizations in the upper northeastern region of Thailand, and designed a model of work performance efficiency development. Five causal factors used for the study were 1) team work 2) emotion intelligence 3) excellent officials 4) role recognition and 5) working conditions. Three hundred and eighteen officials of the Provincial Administrative Organizations in the upper northeastern region of Thailand were selected and participated in the study, and the required data were collected by questionnaires. Structural Equation Model (SEM) was employed for data analysis. The LISREL for Windows was used for Path Analysis.

In the second stage, a model of work performance efficiency was designed and developed for the officials of the Provincial Administrative Organizations in the upper northeastern region of Thailand based on the study results of the first step. Group discussion and workshop

methods were used to criticize and evaluate the model of work performance efficiency by thirty participants.

In the third stage, the model was implemented to 67 officials of the Provincial Administrative Organization in Nongkhai Province for four months, and the data was analyzed by MANOVA (Repeated Measure).

The major findings are as follows:

1. The causal factors showed the harmony with the empirical data. The four causal factors effected directly and indirectly on work performance efficiency of the officials of the Provincial Administrative Organizations in the upper northeastern region of Thailand. The factors included: 1) team work 2) excellent officials 3) role recognition and 4) working conditions.

2. The development model of work performance efficiency consisted of 11 activities : 1) competition 2) home office 3) field trip 4) team Work 5) learning for personnel and teamwork development 6) role and duty 7) self recognition 8) role play 9) excellent officials 10) good behavior officials and 11) five S activities.

3. The model positively affected work performance efficiency of the officials of the Provincial Administrative Organizations at the .05 level of the statistical significance for overall and each variables by the Multivariate Test and Univariate Test.

Key Words : Work Performance efficiency , Provincial Administrative Organization

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยเริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยได้เน้นว่า “พัฒนาทรัพยากรบุคคล” เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ในส่วนของการลงทุนของประเทศไทย ทรัพยากรบุคคลยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10(พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศไทยคือ การพัฒนาเพื่อคนโดยคน” กล่าว

คือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเดิมที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550 : 50)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เป็นองค์กรที่มีจำนวนมากในประเทศไทย การบริหารจัดการก็เกี่ยวกับคนโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรจะบริหารให้เป็นเลิศได้นั้นองค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของคนในองค์กรเป็นพิเศษ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยได้พยายามเร่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้งขึ้น โดยระบบแล้วล้วนเป็นการกระจายอำนาจทางการเมืองและบริหารของรัฐบาลไปให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้มีการปกครองตนเอง

จากสาเหตุที่มีการกระจายอำนาจโดยยังไม่มีกฎหมายเบี่ยงที่ชัดเจนซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องหาวิธีการแก้ไขเฉพาะกรณีไป การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสถาบันจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียนเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสถาบันจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสถาบันจังหวัด พ.ศ. 2481 ซึ่งโดยมีความประسังค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสถาบันจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสถาบันจังหวัดของพระราชบัญญัตินั้น ยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสถาบันจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สถาบันจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสถาบันที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้มีว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวงทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิมโดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สถาบันจังหวัดมีฐานะเป็นสถาบันที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

จากที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติสถาบันจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2537 จวบจนสถาบันจังหวัด ที่มีรายได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ยกระดับฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมส่วนใหญ่ของประเทศไทยส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ในเรื่องพื้นที่ความรับผิดชอบและรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้ จึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 และได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 8 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณและมีบุคลากรเป็นของตนเอง (ราชกิจจานุเบนท์, 2540)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญมากในด้านหลักการบริหาร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่ถูกกำหนดมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้จากคำพูดต่อๆ กันว่า “ข้าราชการทำงานแบบเข้าชามเย็นชาม” หรือคำว่า “ทำงานอย่างหวานเย็น” หรือคำว่า “ทำงานบังเส้า เมาลับกลับเที่ยง” จากคำพูดเหล่านี้เอง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐจะต้องมีการพัฒนาให้ประชาชนเกิดความประทับใจ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนอนคาย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มาจากประชาชน โดยประชาชนมีสิทธิเลือกผู้บริหารเอง เมื่อประชาชนไม่พอใจในวาระต่อไปฝ่ายบริหารก็ไม่ถูกเลือกเข้ามาบริหารงานอีก ซึ่งสิทธิอยู่กับประชาชนปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ได้ถูกปรับเปลี่ยนมาโดยตลอด เช่น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ในรูปแบบสถาบันจังหวัดได้หมดไปถูกปรับเปลี่ยนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มลดลงและอาจจะหมดไป เพราะถูกปรับเปลี่ยนหรือยกฐานะเป็นรูปแบบเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองตามลำดับ ส่วนเทศบาลนคร และเขตปกครองพิเศษมีการปรับเปลี่ยนอย่างมากจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบมาอย่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วน

จังหวัด ส่งผลถึงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ให้ทันกับสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะการทำงานแบบมีส่วนร่วม การรับรู้บทบาทหน้าที่ การมีความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดถึงการเป็นข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่ดีขององค์กร และสร้างบรรยักษณ์ในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

ดังนั้น ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจึงตระหนักถึงความจำเป็นจึงที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อนำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหน่องค่าย ตลอดจนนำหลักการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลองใช้ต่อไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเจริญต่อระบบการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและเพื่อความเจริญของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก. ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด ที่เป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 สำนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

ข. ขั้นตอนและกระบวนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด คือ การสินรุ่งขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด ศกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี เลย และบึงกาฬ เฉพายที่เป็นข้าราชการ จำนวน 1,560 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane, 1967 : 158) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ

1.1 การทำงานเป็นทีม
1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

1.3 การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

1.4 การรับรู้บทบาท
2) ตัวแปรคั่นกลาง คือ บรรยายกาศของหน่วยงาน

3) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ประชาชนที่มารับบริการ จำนวน 10 คน ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน รวม 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ คือ แผนงาน กิจกรรมและโครงการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2

ค. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม การประชุมระดมความคิดเห็น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ของผู้เกี่ยวข้อง

ง. การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม มีการติดตามประเมินผล การสรุปผลการทดลอง ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการวิจัยที่กำหนดไว้ จัดทำสรุปผลโดยการใช้วิธีการพรรณนาความ

4. ผลการศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ผลดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทุกตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่ากัน ร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยายกาศของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.61 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.38 ลำดับต่อมา ด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 และน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นข้าราชการ ที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.08

การวิจัยระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ผลดังนี้

1) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมา จัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้เป็นร่างรูปแบบในการพิจารณา

2) จัดการประชุมปฏิบัติการ (Work-shops) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ผู้วิจัย จัดทำขึ้น มานำเสนอที่ประชุมเพื่อระดมสมอง(Brain Storming) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน ใช้เวลา ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน และนำเสนอข้อ วิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) มาสรุปและอภิปรายผลรวมในที่ ประชุมใหญ่ (Brain Storming) เพื่อร่วมกันวิพากษ์และ นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนให้สมบูรณ์ขึ้น

3) นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการและได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินรูปแบบ

4) ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมี กิจกรรมในการพัฒนา 11 กิจกรรม คือ

4.1 ด้านบรรยายกาศของหน่วยงาน 3 กิจกรรม ได้แก่ ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 กีฬา สัมพันธ์ไมตรี และศึกษาดูงาน

4.2 ด้านความสามารถในการทำงาน เป็นทีม 2 กิจกรรม ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)

4.3 ด้านการรับรู้บทบาท 3 กิจกรรม ได้แก่ บทบาทหน้าที่ การรู้จักตนเอง และการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

4.4 ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร 3 กิจกรรม ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดี การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และ กิจกรรม 5 ส.

การวิจัยระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกับกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบระหว่างก่อนทดลอง และ หลังการทดลอง พบว่ากลุ่มทดลอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีบรรยายกาศของหน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการ รับรู้บทบาท และเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร แตกต่างจากก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยหลังการทดลอง ได้ผลการทดลองตีกว่า ก่อนการทดลองทุกตัวแปรเมื่อทดสอบด้วย สถิติ MANOVA (Repeated Measure) ทั้งการทดสอบโดย รวม(Multivariate Test) และการทดสอบทีละตัวแปร (Univariate Test)

5. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยการทำงานเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และ ปัจจัยด้านบรรยายกาศของหน่วยงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยการทำงานเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และ ปัจจัยด้านบรรยายกาศของหน่วยงาน จึงขอนำมาอภิปรายดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยายกาศของหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของของ ประภารัตน์ แباءนุนทด (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายกาศองค์กรกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า บรรยายกาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .82$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดารณี พันธุ์ศรี (2545 : 85) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ อำนาจในตนเองคุณค่าของงาน บรรยายกาศองค์กรกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 470 คน สรุปแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือคือ แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนเองคุณค่าของงาน บรรยายกาศองค์กร และการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า บรรยายกาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยก็พบเช่นกันว่า ปัจจัยด้านบรรยายกาศของหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการองค์กร บริหารส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนสูงที่สุด อย่างนัยสำคัญ ในการสร้างบรรยายกาศที่ดีในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณฤทธิ์ เช่าวศรีกุล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสามารถในการทำงาน ความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล ตรงกับงานวิจัยของ permudie คุณเดช (2540 : 7 - 8) ซึ่งพบว่าผลการทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ดีนั้น ทีมงานจำเป็นต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็น สมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด นอกจากจะมีคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ควรจะมีองค์ประกอบในการทำงานที่ผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับสมาชิกในทีมงาน

ปัจจัยการรับรู้บทบาท สอดคล้องกับแนวคิดของ ยศวรรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2547 : 76) ที่กล่าวว่า การรับรู้บทบาทเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากบุคคลขาดความชัดเจนในการรับรู้บทบาท ก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ด้วยขาดความเชื่อมั่นว่าพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมานั้นเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเครียด ห้อแท้ เปื่องหน่ายได้ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานลดลง ในที่สุดก็เป็นหน่วยในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่สำคัญและ

จำเป็นอย่างยิ่งและมีความจำเป็นที่จะต้องมีในตัวของเจ้าหน้าที่ เพราะการที่บุคคลแต่ละคนดำเนินการตำแหน่งได้ก็ตามต้องมีความรับผิดชอบของตนในฐานะที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ด้วยและการที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองนั้น จะเป็นทางช่วยให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นคาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่งานในหน้าที่ของตนและส่งสัมฤทธิ์ไป

ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์แกน (Organ. 1997 : 202) ที่พบร่วมกับลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra Role) จากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นการตัดสินใจกระทำการด้วยตัวเอง ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนขององค์กรและสนับสนุนส่งเสริมให้การทำหน้าที่ในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กร มีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน ดังนั้น การสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่บริการ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการได้ดีขึ้น

ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดโดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัดด้วย MANOVA (Repeated Measure) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดพบว่า กลุ่มทดลองมีการทำงานเป็นทีม มีการรับรู้บทบาท เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีบรรยายกาศของหน่วยงาน และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เอกสารอ้างอิง

ดารณี พันธุ์ศรี.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยายกาศองค์การกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ท้าวไป. วิทยานิพนธ์ พย.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,

ประภารัตน์ แบบนุทด.(2544).ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายกาศองค์กรกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ชุมชน. นนทบุรี : โรงพยาบาลชุมชน.

เพรเมฤติ คุณเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิทยาเขตประสานมิตร ยศวรรณ พิพัฒน์ศรีผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล วิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาล ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการวิจัยพุทธิกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิทยาเขต

รังสรรค์ สิงหเลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.

(2551).มหาสารคาม :ฝ่ายผลิตเอกสาร
และตำราสำนักวิทยาการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

ราชกิจจานุเบกษา.(2540). พระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการส่วนจังหวัด พุทธศักราช
2540.

วรรณฤทธิ์ เชาว์ศรีกุล.(2544.). ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคลิกภาพความสามารถในการ
ทำงาน ความหลากหลายในบทบาทและ
ความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผล
ของทีมการ พยาบาลของพยาบาล
วิชาชีพห้องงานผู้ป่วยหนักโรงพยาบาล
ศูนย์วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชา บริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

สำนักงาน. (2550).คณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
(พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ : สำนัก
นิตยสารรัฐมนตรี.

Organ. (1997).Organizational Citizenship Behavior
in Organizations : Its Nature and Antecedents.
Journal of Applied Psychology.

Yamane, Taro. (1973). Statistics : An Intro
ductory Analysis. 2 nd ed.
New York : Harper and Row.