



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

The Performance Result of Sisaket Local Administration Provincial Office

ชินพัฒน์ บุญสาร (ChinapatBoonsarn)¹ จำเนียร ราชแพทยาคม (ChamnianRajphaetyakhom)²

นพดล อุดมวิศวกุล (NoppadolUdomwisawakul)³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน 3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ข้าราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษทุกคน จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ จำนวน 54 คน และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน จำนวน 6 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของการเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ผลการศึกษพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับมากได้แก่ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิด 7S ของแมคคินซี (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษได้แก่ควรส่งเสริมด้านแรงจูงใจการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณให้เพียงพอการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การพัฒนาความรู้ การกำหนดแผนงาน/โครงการให้ชัดเจนและผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและให้ความจริงใจในการนำผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chinapat2524@gmail.com

² อาจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chamnianr@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจักษ์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช noppadol.udom@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were 1) to study level of performance result 2) to study opinion level of factors relating to performance result 3) and recommendation to boost higher performance result of Sisaket Local Administration Provincial Office. This study was a survey research. Population was all officials of Sisaket Local Administration Provincial Office totally 60 officials. Research instruments were a questionnaire for 54 operational level officials and interview form for 6 officials including an executive and 5 heads of section. Statistical analysis was descriptive statistic such as percentage, mean, frequency and standard deviation. For qualitative data employed content analysis and SWOT technique. The finding revealed that 1) level of performance result of Sisaket Local Administration Provincial Office was at high level 2) factors relating to performance result of Sisaket Local Administration Provincial Office was at high level as well. These factors were motivation factor, competency, result based management, and internal organizational factors according to 7's framework 3) recommendations to boost higher performance result of Sisaket Local Administration Provincial Office were that the organization should promote of achievement motivation, provide of procurement, decide sufficiently and appropriately budget allocation which related to workload, develop knowledge, formulate clear project2 plan and sincere to apply result based management to work.

Keywords: Performance result, Sisaket Local Administration Provincial Office



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

การบริหารงานภาครัฐ ในปัจจุบันได้นำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้ เพื่อให้การบริหารภาครัฐ ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม เน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการ ดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ สำหรับประเทศไทย ได้นำแนวคิดการ บริหารภาครัฐแนวใหม่มาใช้ โดยมีการปฏิรูประบบราชการซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ได้เริ่มต้นอย่างจริงจังโดยการปฏิรูประบบราชการมีการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทยมีการวางแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาระบบราชการไทยเพื่อเป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการปัจจุบันมีการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติทำให้หน่วยงานราชการได้ปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานทบทวนปรับโครงสร้างบทบาทและภารกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561 โดยให้ความสำคัญกับการการสร้างความ เป็นเลิศในการให้บริการประชาชนเน้นสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนอกจากนี้ยังกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมุ่งเน้นมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของข้าราชการตามแผนปฏิบัติ ราชการเพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงมีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นที่น่าเชื่อถือ นำ ศรัทธาของประชาชน การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นความสามารถและผลการ ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ข้าราชการในยุคใหม่จะเป็นข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นปัจจัยของผลสำเร็จในการ บริหารงานของหน่วยงานราชการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 งาน 4 กลุ่มงานและสำนักงานท้องถิ่น อำเภอบึงสามพัน ได้มีการนำแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้โดยนำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้กับ ระบบการทำงาน ซึ่งปัญหาการดำเนินการที่ผ่านมาประสบปัญหาในการบริหารงานหลายด้าน เช่น ปัญหาจำนวน บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ โดยปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 60 คน จากกรอบอัตราทั้งหมด จำนวน 81คนการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เพียงพอ รวมทั้งขาดทิศทางและแนวทางในการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมซึ่ง อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานในภาพรวมของระดับจังหวัด กรม กระทรวง และระดับประเทศดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาว่าระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับใดปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งศึกษา แนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานมากขึ้น ควรปรับปรุงและเน้นการดำเนินการด้านใดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

เป็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ และ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานภาพรวมของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตการศึกษา

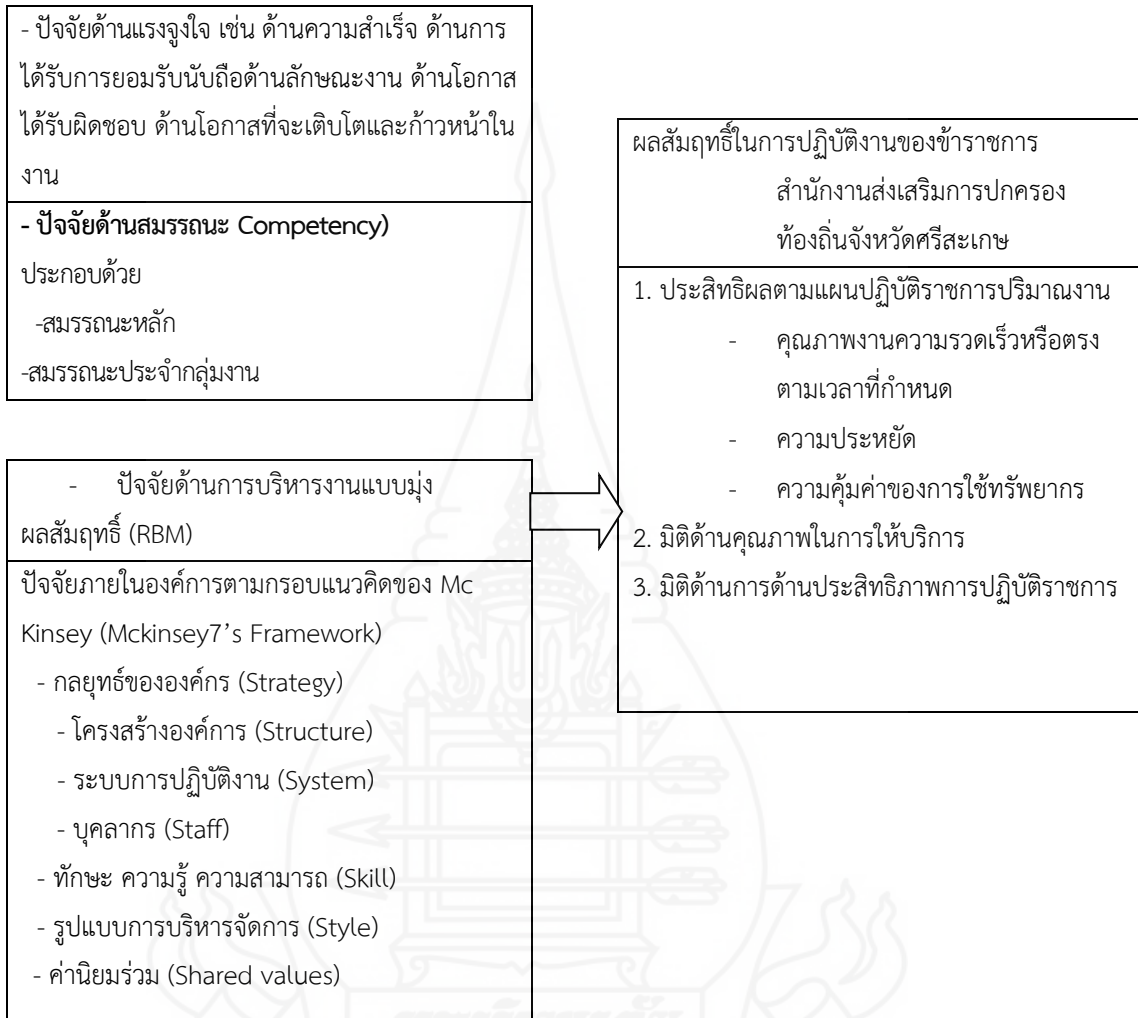
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ครอบคลุมเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล หลักสมรรถนะหลักและ
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และโครงสร้างภายในองค์การ (Mckinsey 7's Framework) รวมทั้งข้อเสนอแนะเสนอ
แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานเชิงสังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
3. ขอบเขตด้านตัวแปร **ตัวแปรอิสระ** 1. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 ปัจจัยภายในองค์การตามกรอบ
แนวคิดแนวคิด 7S ของแมคคินซี 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 4. ด้านสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย สมรรถนะ
หลัก, สมรรถนะประจำกลุ่มงาน **ตัวแปรตาม** ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
4. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ศรีสะเกษ จำนวน 60 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด
5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้เวลาในการศึกษาวิจัยเป็นระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.
2559 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 4 เดือน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษทุกคน จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ จำนวน 54 คน และแบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน จำนวน 6 คน แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มิติด้านคุณภาพในการให้บริการ และมิติด้านการด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (4) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ โดยใช้เทคนิค SWOT โดยแบบสอบถามมีค่าเที่ยงตรงของเท่ากับ 0.95 นำไป try out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันคือที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาโดยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.7 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.3 ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.7 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 15–24 ปีจำนวน 21 รายคิดเป็นร้อยละ 35.0

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ 3) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิดของ Mckinsey (Mckinsey 7's Framework) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และน้อยที่สุดคือ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวม

ปัจจัยด้านต่างๆ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.33	.31	มาก	2
ปัจจัยด้านสมรรถนะ	4.14	.25	มาก	3
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	.21	มาก	4
ปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิด	4.39	.35	มาก	1
ของ Mc Kinsey (Mckinsey 7's Framework)				
รวม	4.17	.28	มาก	

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครอง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษมิติด้านต่าง ๆ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษในมิติด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพในการให้บริการ และมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามิติด้านผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และน้อยสุดคือมิติด้านคุณภาพการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษในมิติด้านต่าง ๆ ในภาพรวม

มิติด้านต่าง ๆ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ	4.73	.26	มากที่สุด	1
ด้านคุณภาพในการให้บริการ	4.44	.30	มาก	3
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	4.58	.27	มากที่สุด	2
รวม	4.58	.28	มากที่สุด	

4. ข้อเสนอที่ได้จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปจำนวนผู้เสนอแนะข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1	จุดแข็งหรือข้อดีภายในองค์กร	21	38.89
2	จุดอ่อนหรือปัญหาภายในองค์กรที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุง	31	57.41
3	โอกาส หรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกหน่วยงาน	28	51.85
4	อุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกองค์กร	28	51.85
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้นหรือไม่	35	64.85
6	แนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน	35	64.85



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

4.1 จุดแข็งหรือข้อดีภายในองค์กรที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 21 คนพบว่าจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญมากที่สุด (ร้อยละ 42.85) และน้อยที่สุดคือมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน (ร้อยละ 14.28)

4.2 จุดอ่อนหรือปัญหาภายในองค์กรที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 31 คน คือ ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 45.16) และน้อยที่สุดคือมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ (ร้อยละ 9.67)

4.3 โอกาส หรือปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการผลสัมฤทธิ์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 คนคือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน (ร้อยละ 39.28) และน้อยที่สุดคือในการทำงานมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานราชการต่างๆ (ร้อยละ 14.28)

4.4 อุปสรรคหรือข้อจำกัดจากภายนอกองค์กร ที่เป็นปัญหาและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 คนคือ หน่วยงานที่กำกับดูแลคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ 68.42) และน้อยที่สุดคือ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานคับแคบ เมื่อเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึง 217 แห่งที่กำกับดูแล (ร้อยละ 21.05)

4.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุน หรือกำกับดูแลเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้นหรือไม่ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คนมีความเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น (ร้อยละ 77.14) และไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น (ร้อยละ 22.83)

4.6 แนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษให้ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานคือ ส่งเสริมด้านแรงจูงใจได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพการยอมรับความร่วมมือ มากที่สุด (ร้อยละ 40) และน้อยที่สุดคือควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน (ร้อยละ 5.71)

5. ข้อเสนอที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษประกอบด้วย การนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างไร ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และแนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ตอบสัมภาษณ์มีความเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์หน่วยงานให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างเป็น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเริ่มด้วยการจัดทำตัวชี้วัดผลงานหลัก หรือ KPI (Key Performance Indicator) และองค์ประกอบของการประเมินประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 และการประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 30 โดยผลจากการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานนั้นนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนใน รอบการประเมิน โดยมีมติของการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย 4 มติคือ มิติด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มิติด้าน คุณภาพในการให้บริการมิติด้านการด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กร

5.2 การนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลทำให้ผลการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษสูงขึ้นหรือไม่

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความคิดว่าการนำหลักผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานช่วยให้ผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษมีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สูงขึ้นได้ โดยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะของ ตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และมีความจริงใจในการนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจังและ ควรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

5.3 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานมากที่สุดคือปัจจัย จูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านโอกาสได้รับผิดชอบด้านโอกาสที่จะเติบโตและ ก้าวหน้าในงานเพราะจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนส่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะโดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความเห็นว่าสมรรถนะหลักมีความจำเป็นใน การช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้

5.4 แนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความเห็นว่าควรส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและให้ความจริงใจในการนำผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหา ระบบอุปถัมภ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้เห็นว่าหากข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูง และลดช่องว่าง ระหว่างข้าราชการรุ่นเก่าและข้าราชการรุ่นใหม่ด้วยระบบการสอนงานเนื่องจากข้าราชการรุ่นเก่าบางรายยังไม่เชื่อ มั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือนำผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.7 มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 61.7 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 ราย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 46.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 43.3 ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 81.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15-24 ปีมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.0



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษในมิติด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพในการให้บริการ และมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามิติด้านผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และน้อยสุดคือมิติด้านคุณภาพการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ในการปฏิบัติภารกิจภายใต้กรอบและแนวทางการดำเนินงานตามแผนงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2558 สามารถบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 96.60 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ: 2558) ซึ่งสามารถอธิบาย แยกตามมิติแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยประเด็น

1.1.1 สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จตามภารกิจหลักตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษกำหนด เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษได้รับมอบหมายให้ดำเนินการนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ ในการกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 217 แห่ง ในการดำเนินการป้องกันปัญหาเสถียรภาพโครงการ 25 ตำบลประดู่ในพื้นที่ โดยให้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการมาตรการป้องกัน ปราบ และบำบัดยาเสพติดในพื้นที่ ซึ่งได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณ และบุคลากรในการตั้งจุดตรวจ รวมทั้งตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ในการเบิกจ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย โดยสามารถดำเนินการได้ครบทุกหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (อรรถไพฑูริย์ บุษยรัตน์, 2556: 205) คือ หลักการมีส่วนร่วมโดยกระบวนการที่ข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหาในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานหุ้นส่วนการพัฒนา

1.1.2 ความสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ได้รับมอบหมายภายในเวลาถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดที่กำหนด เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานตามระยะเวลาที่กฎหมาย เช่น การอนุมัติข้อบัญญัติ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องดำเนินการพิจารณาและเสนอผู้มีอำนาจลงนามภายใน 15 วัน หรือการเบิกจ่ายงบประมาณของกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบจะต้องดำเนินการเบิกจ่ายให้แล้วเสร็จภายใน 3 วัน แต่ทั้งนี้ผู้ที่รับผิดชอบจะต้องตรวจสอบเอกสาร ที่ขอเบิก ว่าเป็นไปตามรูปแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรมาหรือไม่ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการระบุนิโฆพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546 หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมาตรา 37 ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1.1.3 การปฏิบัติงานนอกจากจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ แล้วยังคำนึงถึงความปลอดภัยของทรัพยากร รวมทั้งใช้วัสดุอุปกรณ์ ด้วยด้วยความระวังเพื่อรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้มิให้เสียหายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์และคุ้มค่า เช่น การถ่ายเอกสารกรณีที่ต้องทำสำเนาในปรามที่มาก ๆ แนวทางปฏิบัติคือจ้างหน่วยงานภายนอกให้ดำเนินการจัดทำ และอีกประเด็นหนึ่งในการใช้ทรัพยากรคือการณรงค์ให้ข้าราชการใช้กระดาษ 2 หน้า เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของนักวิชาการคริสโตเฟอร์สตู (อ้างในสุพจน์ ทรายแก้ว, 2545) ที่กล่าวไว้ว่าลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการเสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดินความปลอดภัยและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และोजनाานบอสดันและคณะ (อ้างในทศพร ศิริสัมพันธ์, 2556: 450-451) ที่ว่าการบริหารภาครัฐแนวใหม่ต้องมุ่งเน้นสร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

1.2 มิติด้านคุณภาพในการให้บริการ

1.2.1 สามารถปฏิบัติงานให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้เพิ่มช่องทางในการบริการประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยนาระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ www.ssklocaladmin.go.th ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประสบโชคประมงกิจ, 2549 (อ้างในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3:2558) การที่ภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานของรัฐโดยการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนซึ่งนอกจากเว็บไซต์แล้วยังมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอีกหลายช่องทาง เช่น ให้บริการตอบข้อหารือทางโทรศัพท์ สามารถสอบถามได้โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน งานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นทางหมายเลข 0-4561-3786 กลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบหมายเลข 0-4564-3120 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 0-4564-4447 และกลุ่มงานกฎหมายระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ 0-4564-3121 รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้แอปพลิเคชันไลน์ มาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้วย

1.2.2 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ ในการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ได้เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ โดย มีการตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด และระดับอำเภอ เพื่อให้ประชาชนที่สนใจได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการเกี่ยวกับจัดซื้อจัดจ้าง และผลการจัดซื้อจัดจ้างด้วย ซึ่งการดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการที่ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมาตรา 44 ส่วนราชการต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีรายการเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นและสัญญาใดๆที่ได้มีการอนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้างแล้วให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1.2.3 การดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในพ.ศ. 2544 (ข้อ 6) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารจัดการให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินการของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สินการป้องกันหรือลดความผิดพลาดความเสียหายรั่วไหลการสิ้นเปลืองหรือการทุจริตในงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่ว่าการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบได้และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

1.3 มิติด้านการด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

1.3.1 ประเด็นการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ มีการกำหนดให้แต่ละงาน/กลุ่มงานจัดทำมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการในกิจกรรมหลักๆของหน่วยงานซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการทำงานและผู้รับบริการมีความพึงพอใจที่ได้รับบริการตามกำหนดระยะเวลา รวมทั้งจะต้องมีถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในเรื่องหลักการตอบสนองเพราะเป็นการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

1.3.2 ประเด็นปฏิบัติราชการได้สำเร็จภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ได้ยึดถือแนวทางปฏิบัติราชการโดยจะต้องเป็นไปด้วยความประหยัดและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ ทรัพยากรงานาธานบอสตัน (อ้างใน เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์.2556) ที่กล่าวว่าปรับเปลี่ยนจากการให้น้ำหนักความสำคัญที่เดิมมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการควบคุมในเรื่องของการผลิตและผลลัพธ์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกิจกรรมของการทำงานมาเน้นการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์แทน

1.3.3 ปฏิบัติงานตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำมัน โดยมีการกำหนดมาตรการประหยัดพลังงานของตัวชี้วัดกระทรวงพลังงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านประหยัดพลังงาน เพื่อกำกับดูแลการใช้พลังงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของนักวิชาการต่างๆได้แก่คริสโตเฟอร์ฮูด (อ้างใน สุพจน์ ทรายแก้ว,2545) ที่กล่าวไว้ว่าลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการเสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดินความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรงานาธานบอสตันและคณะ(อ้างใน ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2556: 450-451) ที่ว่าการบริหารภาครัฐแนวใหม่ต้องมุ่งเน้นสร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณโดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

1.3.4 สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นำหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มาใช้ในหน่วยงาน ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าคือข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษปฏิบัติงานโดยถือกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัดและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยถือหลักของการมีส่วนร่วมของข้าราชการในหน่วยงาน ปฏิบัติงานตั้งใจปฏิบัติตามหน้าที่โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการ และในปฏิบัติงานผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า

3. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษพบว่าจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ได้แก่ 1) ปัจจัยมุ่งใจปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ 3) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิดตัวแบบ 7S ของแมคคินซีในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิด 7S ของแมคคินซีมีมากที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และน้อยที่สุดคือ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มากที่สุด อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติภายใต้โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานที่แน่ชัด และบุคลากรในหน่วยงานมีค่านิยมร่วมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐาปณีย์ ปกแก้ว (2556) กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านอุดมการณ์ร่วม ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านระบบตามลำดับ

สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีค่าน้อยที่สุดในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8056 น่าจะมีผลเนื่องจากการข้าราชการกลุ่มรุ่นเก่ายังไม่เชื่อมั่นในการนำระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยข้าราชการกลุ่มเหล่านี้ยังเชื่อว่าระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลหรือยังมีส่วนที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษอยู่ จึงทำให้ข้าราชการเหล่านี้ไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเท่าที่ควร ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และคิดว่าปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมน้อยที่สุด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

4. อภิปรายข้อสรุปที่ได้จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากที่สุดจำนวน 35 คนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานมากที่สุดร้อยละ 77.14 น่าจะเป็นผลมาจากการที่ภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษคือการส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการหรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบกฎหมาย หนังสือสั่งการ นั้นหมายความว่าผลการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษเกิดผลสัมฤทธิ์ตามไปด้วย

สำหรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 35 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการคือ ควรส่งเสริมด้านแรงจูงใจได้แก่ความก้าวหน้าในอาชีพการยอมรับความร่วมมือ มากที่สุดร้อยละ 40 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2445) ในปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับตัวงานนั้น ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต การยอมรับนับถือ

5. ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ตอบสัมภาษณ์มีความเห็นว่าการสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเริ่มด้วยการจัดทำตัวชี้วัดผลงานหลัก หรือ KPI (Key Performance Indicator) มิติของการประเมินผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันเช่นกันคือ ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มิติด้านคุณภาพในการให้บริการมิติด้านการด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนองค์กร

5.2 การนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษสูงขึ้นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีความคิดว่าการนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีความจริงจังในการนำหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง

5.3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจ เพราะเพราะหากมีการจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้คนที่ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงส่วนปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะโดย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

เห็นว่าสมรรถนะหลักมีความจำเป็นในการช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ศรีสะเกษมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้

5.4 แนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษผู้ให้การสัมภาษณ์มีความคิดเห็น คือ การฝึกอบรม ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและให้ความจริงใจในการนำผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการลดช่องว่างระหว่างข้าราชการรุ่นเก่าและข้าราชการรุ่นใหม่ด้วยระบบการสอนงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษมีจำนวน 4 ปัจจัยคือ

1.1 ปัจจัยจิตใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดงานที่เสริมสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่ม

มากขึ้นมีระบบการยกย่องชมเชยอย่างเป็นรูปธรรมควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งควรมีการจัดทำและนำมาใช้อย่างจริงจังเพื่อให้บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนควรมอบหมายงานแต่ละงานให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การติดตามต่อการเอาใจใส่ต่องานทำได้ง่ายขึ้นและการปฏิบัติงานไม่เข้าซ้อนกันกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ครอบคลุมงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นการทำงานในลักษณะเป็นทีมควรมอบหมายหรือกำหนดผู้นำหรือหัวหน้าทีมที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะควรสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ความสำคัญต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการบริการที่ดีด้วยฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งต่างๆ เพื่อเพิ่มสร้างสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงหลักแนวทางในวิชาชีพแก่ข้าราชการทุกระดับในหน่วยงาน

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรกำหนดเป้าหมายระยะตัวชี้วัดให้ชัดเจนรวมทั้ง

กำหนดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อบุคลากร เพื่อช่วยในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงานการดำเนินการ และการประเมินผลของหน่วยงาน

1.4 ปัจจัยภายในองค์การตามกรอบแนวคิด 7s ของแมคคินซีควรกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน

สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ควรกำหนดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับงาน อำนาจหน้าที่ และมีความยืดหยุ่น ควรมีระบบการปฏิบัติงานที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องกันทุกระดับ มีระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ และมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสอนงานระหว่างข้าราชการอาวุโสกับข้าราชการรุ่นใหม่ควรมีรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ ต้องมีระบบสั่งการ การควบคุม การจูงใจสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การควรส่งเสริมให้ข้าราชการในหน่วยงานเกิดค่านิยมร่วมในการทำงานด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่น เสียสละนึกถึงประโยชน์ของส่วนรวม และยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมถึงเรียนเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอื่นเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาทำการศึกษาเปรียบเทียบกัน และนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐต่อไป

2.2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อจะนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอรับบริการจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เช่น พนักงานส่วนตำบลประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย เพื่อนำข้อมูลและทัศนคติที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฐาปณีย์ ปกแก้ว. (2556). กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเนชั่น

ทศพร ศิริสัมพันธ์.(2556). “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”ในประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด

ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 15.พิมพ์ครั้งที่9.นนทบุรี.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543).การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.เอกสารอัดสำเนา

เทพศักดิ์ บุญยรัตน์.(2556).รัฐประศาสนศาสตร์กับการปฏิรูประบบราชการ.ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด

ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 11.พิมพ์ครั้งที่ 9.นนทบุรี.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล.(2554).การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.กรุงเทพมหานคร.เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545).ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน.กรุงเทพฯ . ไดมอนด์ บิสซิเนสดีเวลอป

สุพจน์ ทรายแก้ว.(2545). การจัดการภาครัฐแนวใหม่.พิมพ์ครั้งที่ 1.พระนครศรีอยุธยา.โรงพิมพ์เทียนวัฒนา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546. (2546,9 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก

นุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.).(2556).แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

(พ.ศ. 2556-2561).กรุงเทพฯ.บริษัทวิชั่นพรีนซ์แอนดมีเดีย.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.(2558).การบริหารจัดการภาครัฐ: รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(e-Government).กรุงเทพฯ.สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

<http://www.parliament.go.th./library>.