

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง
: กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น

Factors Affecting the Performance Efficiency of Department of Administrative Personnel

: A Case Study of Provincial Affairs Bureau

กัมปนาท นาคฤทธิ์**

Kampanat Nakrit

6514830060@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสามารถ และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างมีปริมาณงานที่มีจำนวนมาก หรือการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป เนื่องจากภารกิจในหน้าที่ และนโยบายที่ได้รับมอบหมายมากจนเกินไป ด้านเวลา การทำงานหากมีเวลาจำกัด หรือ กระชั้นชิดมากเกินไปจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และปัญหาด้านโอกาสความก้าวหน้า การแข่งขันสูงในกลุ่มผู้มีคุณสมบัติครบ การได้รับโอกาสความก้าวหน้า อาจไม่ได้เกิดกับทุกคนอย่างเท่าเทียม หรือเนื่องจากจำกัดคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ และภายในองค์กรยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ; การปฏิบัติหน้าที่ ; สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น

**นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน ปรับเปลี่ยนจากวิถีชีวิตเดิม การสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดนเชื่อมโยงทั่วโลกเข้าด้วยกัน การแข่งขันด้านต่าง ๆ จึงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันเกิดการรวมตัว และมีความร่วมมือกันเป็นกลุ่ม หรือพันธมิตร เพื่อร่วมแสวงหาประโยชน์ร่วมกัน และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทุกสังคมในโลก รวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีกลไกรองรับ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น การบริการ สาธารณะหรือการบริการภาครัฐของประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสโลก ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะองค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงไปทางใด ล้วนเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่ คุณภาพของบุคลากร ในองค์กรทรัพยากร มนุษย์จึงถือว่าเป็น ทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่าต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถูกกำหนดให้มีความสำคัญ และจัดเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรต่าง ๆ สิ่งหนึ่งที่เป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง มั่นคง นั้นคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

แนวคิดของ Peterson and Plowman (ภัคจิรา วิถี, 2561, หน้า 25) ได้อธิบายว่าสรุปองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) (2) ปริมาณงาน (Quantity) (3) เวลา (Time) (4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น เห็นความสำคัญและจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญต่อ การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กร บุคลากรของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แก่แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจน แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครอง ท้องถิ่น ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของ สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น
2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น

3. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากร ที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ของสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	จำนวน 2 คน
2.2 ข้าราชการระดับชำนาญการ	จำนวน 3 คน
2.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	จำนวน 3 คน
2.4 ข้าราชการระดับชำนาญงาน	จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย กรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 29) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่ การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปและตีความผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีดังนี้

1.1 ปริมาณของงาน ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่ คิดว่าปริมาณงานที่มากเกินไปมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการมาทำงาน คุณภาพของงาน และภาวะทางอารมณ์ ร่างกาย และจิตใจที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ภาวะเครียด ภาวะกดดัน ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานทั้งสิ้น

1.2 ด้านเวลา เวลาที่จำกัดส่งผลต่อการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เนื่องด้วยเวลาที่จำกัดนั้น อาจจะก่อให้เกิดภาวะกดดันจึงทำให้ผลงานที่ออกมาคุณภาพต่ำกว่าปกติ และอาจมีข้อผิดพลาดมากมาย เพราะไม่ได้มีการตรวจสอบความถูกต้อง

1.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น หากข้าราชการและบุคลากรไม่เห็นแนวทางในการก้าวหน้าในอนาคต อาจจะส่งผลให้ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง แต่หากมีสิ่งจูงใจอาจจะทำให้มีความตั้งใจ งานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความสามารถ ทักษะ ของแต่ละบุคคล มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในสังกัด มีความสามารถน้อย หรือไม่ถนัด ก็ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง คุณภาพของงานที่ออกก็จะไม่ดีเท่าที่ควร

1.5 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ จะมีผลต่อขวัญกำลังใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนเสมือนการกระตุ้น ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี หรือพอเหมาะ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีดังนี้

2.1 ปริมาณของงาน ที่มีจำนวนมาก หรือ การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป นั้นคือปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเกิดจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ

2.2 ด้านเวลา การทำงานหากมีเวลาจำกัด หรือ กระชั้นชิดมากเกินไป จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของคุณภาพของงาน และการดำเนินงานให้แล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด จึงทำให้ล่าช้ามีผลกระทบต่อองค์กร

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การแข่งขันสูงในกลุ่มผู้มีคุณสมบัติครบ การได้รับโอกาสความก้าวหน้า อาจไม่ได้เกิดกับทุกคนอย่างเท่าเทียม หรือเนื่องจากจำกัดคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ และภายในองค์กรยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่

2.4 ด้านความสามารถ ความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานของแต่ละบุคคล และยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งต่อคุณภาพของงานโดยตรง และหากความสามารถน้อย ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

2.5 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ การที่บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกระทำผิดวินัย ก็จะไม่มีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ จึงส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีดังนี้

3.1 ปริมาณของงาน การแบ่งงานต้องมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และความสามารถแต่ละบุคคล รวมถึงมีการวางแผนในการบริหาร แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม มีการตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ตั้งใจทำงาน

3.2 ด้านเวลา การวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลา ควรจัดการความสำคัญของงานตามเวลาที่เหมาะสม ปฏิบัติงานด่วนเป็นอันดับแรก เร่งดำเนินการให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการติดตามควบคุม จะได้ทราบระยะเวลาที่เหมาะสม อาจจะมีการปรับเปลี่ยนงานเพื่อลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะทำให้กำชับเวลาได้มากขึ้น

3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นควรมีความชัดเจนที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องคัดเลือก คนเก่ง คนดี เปิดโอกาสให้คนที่ตั้งใจปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเองควรแสดงศักยภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่น หรือการเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านต่างๆที่ทำให้ผู้อื่นเห็นที่จะได้ผลักดันความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่า

3.4 ด้านความสามารถ ควรจัดอบรม ศึกษาดูงานในการเพิ่มความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และได้นำความรู้ความสามารถนั้นมาพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดีขึ้น

3.5 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ สวัสดิการคือค่าตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิตตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลกับหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

สำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ ตามแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ภคจิราวิถี, 2561, หน้า 25) ดังนี้

1) ปริมาณของงาน ข้าราชการและบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ คิดว่าปริมาณงานที่มากเกินไปมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการมาทำงาน คุณภาพของงาน และภาวะทางอารมณ์ ร่างกายและจิตใจที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ภาวะเครียด ภาวะกดดัน ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ภคจิราวิถี, 2561, หน้า 25) ได้อธิบายว่าคุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านเวลา เวลาที่จำกัดส่งผลต่อการทำงาน อาจจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เนื่องด้วยเวลาที่จำกัดนั้น อาจจะทำให้เกิดภาวะกดดันจึงทำให้ผลงานที่ออกมาคุณภาพต่ำกว่าปกติ และอาจมีข้อผิดพลาดมากมาย เพราะไม่ได้มีการตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิด Peterson and

Plowman (อ้างถึงใน ภักจิรา วิถี, 2561, หน้า 25) ได้อธิบายว่าเวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

3) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น หากข้าราชการและบุคลากรไม่เห็นแนวทางในการก้าวหน้าในอนาคต อาจส่งผลให้ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง แต่หากมีสิ่งจูงใจอาจจะทำให้มีความตั้งใจ งานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด ความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Gilley & Eggland, 1989: 112-115) การพัฒนาอาชีพ คือ ชุดของกิจกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์การ (Randma, 2001: 96-98) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานโดย ผ่านชุดขั้นตอนที่มึลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาแต่ละขั้นตอนนี้จะมีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ อายุของการทำงาน (Noe, 2008: 115) การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพโดย ผ่านกิจกรรมการวางแผนเส้นทางอาชีพ และจากกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น แผนกิจกรรมนั้นประกอบไปด้วย การฝึกทักษะ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการศึกษาต่อเนื่อง (Cummings and Worley, 2005: 76)

4) ด้านความสามารถ ความสามารถ ทักษะ ของแต่ละบุคคล มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในสังกัด มีความสามารถน้อย หรือไม่ถนัด ก็ส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพลดลง คุณภาพของงานที่ออกก็จะไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (Delahaye, 2005: 87) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาปฏิบัติในองค์การ เพื่อให้ พนักงานมีความรู้ ทักษะ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลให้กับพนักงานและทีมงาน และให้เกิด ความมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย Pace, Smith and Mills (1991: 82-105) ได้เสนอกิจกรรม หลักของทรัพยากร มนุษย์ไว้ 3 กิจกรรมหลัก กิจกรรมการปรับปรุงระบบทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถ กำหนดกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้น และเป็นการเตรียมพนักงานให้มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเป็น การปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การโดยผ่านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5) ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ จะมีผลต่อขวัญกำลังใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนเสมือนการกระตุ้น ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี หรือพอเหมาะ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ สอดคล้องกับวิจัยของจิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย โดยมีปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หรือเงินเดือน

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ปริมาณของงาน ที่มีจำนวนมาก หรือ การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป นั่นคือปัญหาและ อุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเกิดจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ภักจิรา วิถี, 2561, หน้า 25) ได้อธิบายว่าคุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้

มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มี ปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านเวลา การทำงานหากมีเวลาจำกัด หรือ กระชั้นชิดมากเกินไป จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของคุณภาพของงาน และการดำเนินงานให้แล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด จึงทำให้ล่าช้ามี ผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด Drucker (2002, p.28) กล่าวว่า สำหรับผู้จัดการนั้น เวลาถือว่าเป็นสิ่ง มีค่าที่สุด เพราะภารกิจของผู้จัดการมีมากกว่าที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างภายในเวลาที่มืออยู่ได้ และเป็น ทรัพยากรที่ไม่สามารถเอากลับคืนมาได้หรือไม่สามารถยืดเวลาให้ยาวนานออกไปกว่า ที่เป็นอยู่ ดังนั้น ความสำคัญของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ภายในเวลาดำหนด จึงอยู่ที่ความสามารถใน การวางแผน จัดระเบียบการใช้เวลาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นเวลา เป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เพราะทรัพยากร อื่นสามารถหาทดแทนหรือเพิ่มเติมได้ สำหรับเวลา ทุกคนมีเวลาในจำนวนที่เท่ากัน และมีอัตราการสูญเสีย ของเวลาเท่ากัน แต่สิ่งที่แตกต่างกัน ของเวลา คือ ผู้ใดจะใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่ากัน

3) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การแข่งขันสูงในกลุ่มผู้มีคุณสมบัติครบ การได้รับโอกาสความก้าวหน้า อาจไม่ได้เกิดกับทุกคนอย่างเท่าเทียม หรือเนื่องจากจำกัดคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ และภายในองค์กรยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ สอดคล้องกับทฤษฎี การพัฒนาองค์กร หมายถึง “เป็นเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ที่มีการนำมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กร สามารถปรับตัวแก้ไขปัญหาก้าวให้ทันต่อกาเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยศาสตร์ทางด้าน จิตวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคน กลุ่มคนและองค์กร เพื่อให้องค์กร เปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน” (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 66)

4) ด้านความสามารถ ความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานของแต่ละ บุคคล และยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งต่อคุณภาพของงานโดยตรง และหากความสามารถน้อย ผลงานก็จะ ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับ แนวคิดความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Gilley & Egglan, 1989: 112-115) เรื่องการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะเป็นกิจกรรมการพัฒนาพนักงานทั้งกิจกรรมที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ โดยทั่วไปการเรียนรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมการ เรียนรู้จะต้องได้รับการออกแบบให้สามารถเสริมสร้างความรู้ และเกิดทักษะใหม่ที่ จะช่วยเพิ่มผลงาน และอาจรวมถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือยังไม่เพียงพอใน การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Gilley, Egglan & Maycunich, 2002: 112-115)

5) ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ การที่บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขอบบังคับ หรือกระทำความผิดวินัย ก็จะไม่มีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ จึงส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ทำให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทยเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภค ต่าง ๆ ก็มีราคาแพงขึ้น เรื่อย ๆ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพักควรจัดให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีความประสงค์จะ พักอาศัย หรือการให้ดอกเบี่ยถูกกรณีการกู้ซื้อบ้าน หรือการช่วยเหลือข้าราชการพยาบาลกรณีที่บุคลากรไม่ได้เป็น

ข้าราชการ ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรได้

จากการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ปริมาณของงาน การแบ่งงานต้องมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และความสามารถแต่ละบุคคล รวมถึงมีการวางแผนในการบริหาร แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม มีการตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ตั้งใจทำงาน สอดคล้องกับวิจัยของ จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ควรกำหนดขอบเขตของงาน เป้าหมาย และปริมาณงานอย่างชัดเจน

2) ด้านเวลา การวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลา ควรจัดการความสำคัญของงานตามเวลาที่เหมาะสม ปฏิบัติงานด่วนเป็นอันดับแรก เร่งดำเนินการให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีการติดตาม ควบคุม จะได้ทราบระยะเวลาที่เหมาะสม อาจจะมีการปรับเปลี่ยนงานเพื่อลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะทำให้กำชับเวลาได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (2002, p.28) กล่าวว่า สำหรับผู้จัดการนั้น เวลาถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุด เพราะภารกิจของผู้จัดการมีมากเกินไปที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างภายในเวลาที่มีอยู่ได้ และเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถเอากลับคืนมาได้หรือไม่สามารถยืดเวลาให้ยาวนานออกไปกว่า ที่เป็นอยู่ ดังนั้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ภายในเวลาที่กำหนด จึงอยู่ที่ความสามารถในการวางแผน จัดระเบียบการใช้เวลาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นเวลา เป็นทรัพยากรที่มีจำกัด เพราะทรัพยากรอื่นสามารถหาทดแทนหรือเพิ่มเติมได้ สำหรับเวลา ทุกคนมีเวลาในจำนวนที่เท่ากัน และมีอัตราการสูญเสียของเวลาเท่ากัน แต่สิ่งที่แตกต่างกัน ของเวลา คือ ผู้ใดจะใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่ากัน

3) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นควรมีความชัดเจนที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องคัดเลือก คนเก่ง คนดี เปิดโอกาสให้คนที่ตั้งใจปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเอง ควรแสดงศักยภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่น หรือการเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่ทำให้ผู้อื่นเห็นที่จะได้ผลกดันความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่า สอดคล้องกับวิจัยของ ธรณิณ เขจรภักดิ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน 1) ควรให้ความสำคัญในการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ควรให้ความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ บุคลากร 3) ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน คุ่มค่า และประหยัด ทรัพยากร

4) ด้านความสามารถ ควรจัดอบรม ศึกษาดูงานในการเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และได้้นำความรู้ความสามารถนั้นมาพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดีขึ้น สอดคล้องกับกับแนวคิดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Gilley & Egglan, 1989: 112-115) การพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาให้ได้ซึ่งมาด้วยความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะช่วยในเรื่องของจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของพนักงาน และสร้างศักยภาพ

เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การ (Pace, Smith and Mills, 1991: 107) ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Armstrong (2006) ได้เสนอว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้การพัฒนาปัจเจกบุคคลจะประกอบไปด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาของพนักงานและกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน

5) ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ สวัสดิการคือค่าตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิตตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลกับหน่วยงาน สอดคล้องกับ วิจัยของพรทิพย์ แซ่แก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ควรจัดสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภค ต่างๆก็มีราคาแพงขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในด้านต่างๆ รวมทั้งให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมฝึกทักษะเรียนรู้จะช่วยให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในทุกด้าน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการและบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงตามวิวัฒนาการ

2) ควรสร้างความมั่นคงในขั้นพื้นฐาน โดยมอบโอกาสความก้าวหน้าทางตำแหน่งและค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงผลักดันและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) การแบ่งงานภาระหน้าที่การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม ดูความเหมาะสมกับเวลา ความสามารถแต่ละบุคคล อาจจะสับเปลี่ยนงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานตำแหน่งอื่น จะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถ้าได้รับความเท่าเทียมบุคลากรก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง ของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรที่จะมีการศึกษาวิจัยในด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ที่เฉพาะเจาะจงสายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559. (18 มกราคม 2559).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 6 ก, หน้า 30.
- จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์. (2566.) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาระบบวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- พรทิพย์ แข็งแก้ว. (2562.) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงาน
อัยการจังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.*
- ภคจิรา วิถี. (2561.) *ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาระบบวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาระบบวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- Armstrong, M. 2006. *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. 3 rd
ed. Philadelphia: Kogan Page.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2005). *Organizational Development and Change*. 8th
ed. Cincinnati: OH: South – Western College. 76.
- Delahaye, B. L. 2005. *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge
Management*. 2nd ed. Milton, Qld: John Wiley Press. 87.
- Gilley, J. W.; Egglund, S. A. and Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource
Development*. Cambridge, M.A.: Perseus. (112-115).
- Noe, R. A. (2008). *Employee Training and Development*. 4th ed. New York: McGraw-
Hill/Irwin. 115.
- Pace, R. Wayne; Smith, Phillip C. and Mills, Gordon E. (1991). *Human Resource
Development: The Field*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall. 105.
- Randma, T. 2001. *Civil Service Careers in Small and Large States: The Cases of Estonia
and the United Kingdom*. Nomos Verlagsgesellschaft: Baden-Baden. 96-98.