

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ :
กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์*
Performance Efficiency of Government Official :
A Case Study of the Community Development District Office ,
Chon Daen , Phetchabun

ธนภัทร ภัทรพิศิษฐ์**
Thanaphat Phattarapisit
6514832086@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระเบียบวินัยในการทำงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานในด้านความยุติธรรม มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานและเสร็จตามเวลา และมีผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) การขาดประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการทำงาน 2) การขาดแคลนอัตรากำลังคนในการทำงาน 3) การโยกย้ายข้าราชการ 4) การขาดตำแหน่งงานเฉพาะทาง 5) การขาดแรงจูงใจในการทำงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการทำงาน 2) การเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณงาน 3) การจัดสรรให้ข้าราชการได้บรรจุในสถานที่ที่ตนเองต้องการหรือตามภูมิลำเนาตามความเหมาะสม 4) การจัดอบรมหรือรับสมัครงานในตำแหน่งเฉพาะทาง 5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน , ข้าราชการ , สำนักงานพัฒนาชุมชน

Keywords : Performance Efficiency , Government Official , Community Development District Office

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหารงานและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ทั้งในเรื่องบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือมีความเฉพาะเจาะจง ไม่สามารถใช้แนวทางหรือวิธีการที่มีอยู่ในการแก้ปัญหาได้ ผลกระทบทางการเมืองที่มีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการพัฒนานโยบายในการสร้างความน่าเชื่อถือของภาครัฐ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งสังเกตได้จากการปรับเปลี่ยนแผนหรือแนวทางต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (2561) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐต้องยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยการทำงานต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม พร้อมปรับตัวกับภารกิจ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 โดยมีประเด็นการพัฒนา 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต และ 3) ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้พัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563, หน้า 4-5)

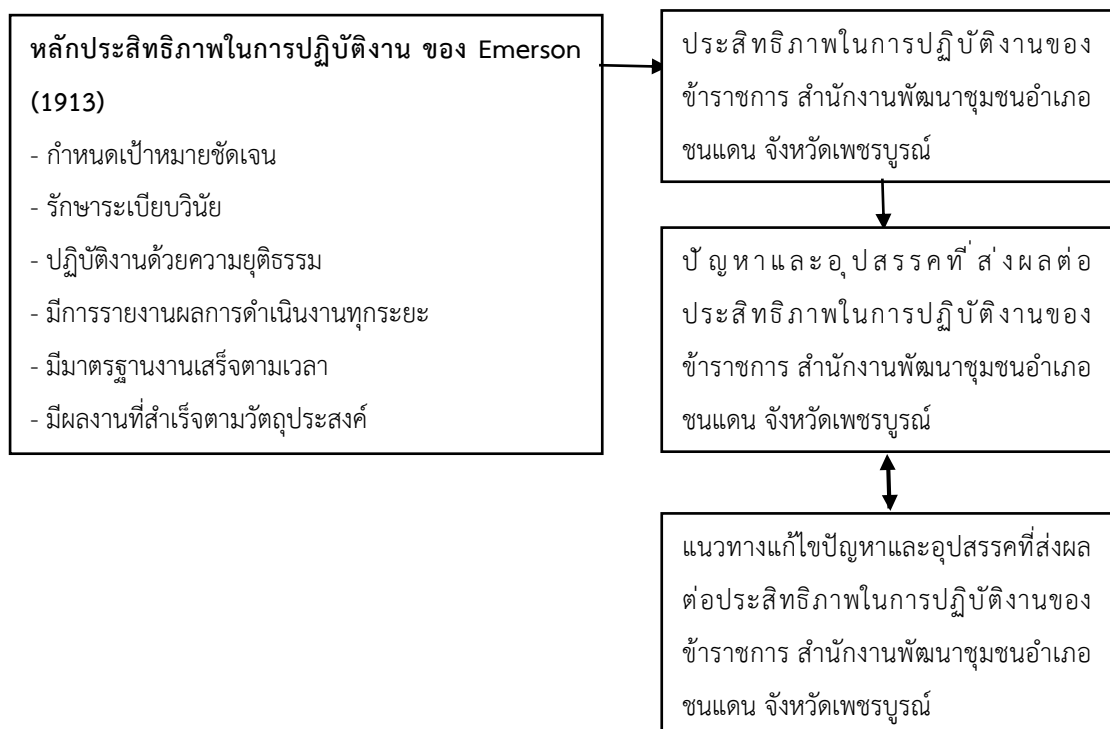
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำแนวคิด Balance Scorecard ของ Kaplan และ Norton (1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 69-70) มาปรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในมิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย และการลดระยะเวลาให้บริการ เป็นต้น

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้หน่วยงาน

บรรลุเป้าหมาย ทั้งในแง่ของการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Emerson (1913 อ้างถึงใน เอกวินิต พรหมรักษา, 2555) ได้กำหนดหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อมูลหลักฐาน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 4 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวผู้ให้ข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างดี โดยเลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมดของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดนจำนวน 4 คน ตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน, ม.ป.ป.) ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาการอำเภอ 1 คน
2. นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งเอกสารราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal interview) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกเป็นประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

1.1 กำหนดเป้าหมายชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยข้าราชการในสังกัดมีการประชุมประจำเดือนร่วมกัน เพื่อชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ต้องทำในเดือนนั้น ๆ พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานว่าต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งข้าราชการแต่ละคนจะใช้วิธีการจัดบันทึกเป้าหมายในการทำงานลงในสมุดบันทึกของแต่ละบุคคล

1.2 รักษาระเบียบวินัย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการกำหนดระเบียบวินัยในการทำงาน โดยทั่วไปการทำงานในระบบราชการย่อมยึดหลักกฎหมายในการปฏิบัติราชการ เมื่อข้าราชการในสังกัดดำเนินการสิ่งใดจะคำนึงถึงกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญการเข้างานและเลิกงานที่ตรงเวลา รวมทั้งมีการกำชับและให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับหลักการในการทำงานที่ถูกต้องเพื่อไม่ให้ข้าราชการในสังกัดทำผิดระเบียบวินัย

1.3 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการวางแนวปฏิบัติในด้านความยุติธรรม โดยข้าราชการในสังกัดทำความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความยุติธรรมและความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบหรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการทำงาน ไม่มีการใช้อิทธิพลและอำนาจโดยมิชอบปฏิบัติกับประชาชนอย่างเสมอภาคและให้เกียรติกับทุกคนทั้งตอนที่อยู่ในที่ทำงานและตอนลงพื้นที่ในชุมชน

1.4 มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ โดยข้าราชการในสังกัดมีการกำหนดวันเวลาในการส่งงานหรือรายงานผลการดำเนินงานในทุก ๆ เดือน โดยแบ่งแยกตามหัวข้อของแต่ละงาน อาจมีการกำหนดวันเวลาที่ไม่เท่ากัน แต่ทุกๆ งานจะมีการกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลทุกเดือน เช่น กำหนดส่งงานประจำเดือนมิถุนายน 2567 1) รายงานโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ภายในวันที่ 10 มิ.ย. 67 2) รายงานผลการดำเนินงานผ้าไทยใส่ให้สนุก ภายในวันที่ 20 มิ.ย.67 3) รายงานการสร้างความมั่นคงทางอาหาร ปลูกผักสวนครัว ภายในวันที่ 20 มิ.ย.67

1.5 มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานและเสร็จตามเวลา ดำเนินโครงการต่าง ๆ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด กล่าวคือ ในแต่ละโครงการหรือกิจกรรมจะมีข้อกำหนดว่าควรทำอะไรบ้าง จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกี่คน ระยะเวลาในการดำเนินงานกี่วัน

มีการกำหนดงบประมาณในการดำเนินงานในวงเงินที่จำกัด ซึ่งข้าราชการในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในแต่ละโครงการและสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้

1.6 มีผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยข้าราชการในสังกัดจะมีตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น 2 รอบการประเมินผล ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวจะมีการประเมินผลในหลายๆ ส่วนหนึ่งในนั้นจะมีการประเมินในส่วนของความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วย

2) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้

2.1 การขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำหรือถูกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่เพียงพอ

2.2 การขาดแคลนอัตรากำลังคนในการทำงาน ปริมาณคนไม่พอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากข้าราชการย้ายสายงานและลาออกจากงาน

2.3 การโยกย้ายข้าราชการ ปรับเปลี่ยนข้าราชการในที่ทำงานบ่อยครั้ง ทั้งการย้ายสถานที่ทำงานและย้ายงาน ทำให้ต้องแบ่งงาน แบ่งพื้นที่รับผิดชอบ และต้องสอนงานใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

2.4 การขาดตำแหน่งงานเฉพาะทาง สำหรับการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่เฉพาะทาง การขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง อาจทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้

2.5 การขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไป ต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องทำงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จึงทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกท้อถอย หหมดไฟ เพราะสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

3) แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

3.1 การจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อช่วยให้ข้าราชการได้มีประสบการณ์และความรู้ที่ใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.2 การเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณงาน รับบรรจุข้าราชการในแต่ละครั้งให้มากยิ่งขึ้น โดยการบริหารงบประมาณสำหรับเรียกบรรจุข้าราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มอบหมาย

3.3 การจัดสรรให้ข้าราชการได้บรรจุในสถานที่ที่ตนเองต้องการหรือตามภูมิลำเนาตามความเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาข้าราชการย้ายสถานที่ทำงานบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน

3.4 การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหน้าที่ทำหรืองานที่เฉพาะทาง หรือรับสมัครงานในตำแหน่งเฉพาะทาง เพื่อให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วและลดข้อผิดพลาดให้มากที่สุด

3.5 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาจต้องมีค่าล่วงเวลาหรือโบนัสพิเศษ เพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงการยกย่อง ชมเชย หรือสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน เช่น ที่พัก ที่ออกกำลังกาย สถานที่นันทนาการ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระเบียบวินัยในการทำงาน มีการวางแผนปฏิบัติในด้านความยุติธรรม มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานและเสร็จตามเวลา และมีผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขอเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ผลที่ออกมาถูกต้องครบถ้วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์ (2564) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานถูกต้องครบถ้วน ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ฉะรัตน์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบางเปรี้ยว อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยยึดระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

1) การขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล หนูรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอกักตี่ชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือบุคลากร คือ ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีจำนวนมาก ส่งผลให้การทำงานล่าช้า ไม่คล่องตัว และทำให้เกิด

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขอเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรขาดความรู้ในด้านกฎระเบียบในงานปฏิบัติที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ

2) การขาดแคลนอัตรากำลังคนในการทำงาน ปริมาณคนไม่พอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากข้าราชการย้ายสายงานและลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี หนูรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือบุคลากร คือ ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบงานในปริมาณมาก ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

3) การขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไป ต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องทำงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จึงทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกท้อถอย หมดไฟ เพราะสิ่งกระตุ้นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี หนูรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือบุคลากร คือ ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นหรือขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

1) การจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี หนูรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ เสนอว่า ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ขอเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด เสนอว่า ควรสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน

2) การเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี หนูรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ เสนอว่า ควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าล่วงเวลาหรือโบนัสพิเศษ เพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงการยกย่อง ชมเชย หรือสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี หนูรอด (2565) และ

จักรี ขอเจริญ (2562) ที่เสนอว่า ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการให้การยอมรับ การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดี การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ หรือสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความสนิทสนม ความรักใคร่สามัคคี เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรพัฒนาการจัดสรรค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาและปรับปรุงระบบสวัสดิการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรจัดอบรมให้ความรู้กับข้าราชการในเรื่องของกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้บุคลากรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชน เพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

จักรี ขอเจริญ. (2562). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:*

กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรวลี หนูรอด. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการ*

ปกครอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชัยภูมิ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (2561, ตุลาคม 13). ราชกิจจานุเบกษา, 135(82ก), 10.

- รัตนา ฉะรัตน์. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบางเพียง อำเภอบางบัว
จังหวัดสมุทรปราการ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาค
พิเศษ.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาค
พิเศษ.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-
2565. ค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2566, จาก
[https://ojoc.coj.go.th/th/file/get/file/2020111654cafa3a6d69c189cf2df3978fbd
d435085401.pdf](https://ojoc.coj.go.th/th/file/get/file/2020111654cafa3a6d69c189cf2df3978fbd
d435085401.pdf)*
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชนแดน. (ม.ป.ป.) *เกี่ยวกับหน่วยงาน. ค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2567, จาก
<https://district.cdd.go.th/chondaen/>*
- อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลราชาเทวะ
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.*
- เอกวิณิต พรหมรักษา. (2555). *แนวคิดและทฤษฎี Harrington Emerson. ค้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2566,
จาก <https://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/harrington-emerson.html>*

