

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

สิรินภา ทาระนัด

กมลทิพย์ คำใจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักและปัจจัยเชิงจิตที่คาดว่าจะก่อให้เกิดให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 156 ราย สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาทสังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.46$) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.39$) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.41$)

ปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) นั้น เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X10) เท่ากับ .448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The objectives of this independent study was to study the correlation among the core competencies and motivation factors that were expected to be effective in operations of the local government officers at Chomtong district, Chiang Mai province. A questionnaire was used as the instrument to collect data. The samples were composed by 156 of the local government officers at Chomtong district, Chiang Mai province .The data were analyzed in forms

of descriptive statistics comprised of frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing were analysed by Stepwise multiple regression.

The results illustrated that the most participants were female, age between 36-40 years old, whose educational background were bachelor's degree, working experience from 6-10 years, and average income between 20,001 – 25,000 baht, who worked at office of Municipal clerk, knowledge Worker positions. According to the study revealed that the highest opinion level of core competencies was team work ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.46$). The highest opinion level of motivation factors was advancement ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.45$). The highest opinion level of efficiency operations was rapidity ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.41$).

Internal factor correlating with the highest correlation coefficient in operation (Y) was the correlation of responsibility variables (x_{13}) = 0.448. When the data were analyzed by Stepwise multiple regression then results found that responsibility factors, service mind, integrity, advancement and achievement motivation affecting on positive way in operation of the local government officers were $\beta = 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171$ respectively. All of five predictors could be predicted that the efficiency in operations of the local government officers at Chomtong district, Chiang Mai province was 40.0 percent at 0.05 level of significance.

Key Words: Efficiency; Core Competency; Local Government Officers; Operations

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) โดยมองว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ให้เกิดการพัฒนาคูณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง สุภาภรณ์ ประทุมชน, (2558). ได้กล่าวว่าหากองค์กรใดสามารถสร้างทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสมรรถนะ(Competency) ขององค์กรแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบอบราชการ มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงาน ปรับโครงสร้าง บทบาทภารกิจ ให้มีความเหมาะสม และการยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของข้าราชการและบุคลากรให้มีคุณภาพ หน่วยงานภาครัฐจึงนำแนวคิดสมรรถนะของ McClelland, (1973). มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker)

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2558). จึงได้กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่4) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ทุกระดับตำแหน่งจะต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม และ

ยังได้นำมากำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาผลประโยชน์อื่นๆ อีกด้วย ทั้งนี้ การที่ข้าราชการจะสามารถแสดง ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่มีก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความกระตือรือร้นและผลักดันจากภายในตัวบุคคลด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, (1957). ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆแห่ง ยังคงประสบปัญหาในการดำเนินงานที่ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ อุไรวรรณ เอื้อวิบูลย์โชค,(2552). ได้กล่าวว่าปัญหาส่วนใหญ่มาจากปัญหาด้านบุคลากร การปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่นขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การขาดงานบ่อยครั้งทำให้

ส่งผลกระทบในการทำงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพด้วย จากปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าได้มีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และส่งเสริมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยนำสมรณะหลัก และปัจจัยจูงใจ เป็นแนวทางศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความยั่งยืนและความมั่นคง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรณะหลักและปัจจัยจูงใจที่คาดว่าจะก่อให้เกิดให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1. สมรณะหลัก 2. ปัจจัยจูงใจ 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง

ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น ได้แก่ 1. สมรณะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการที่เป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม 2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านคุณภาพงาน 3. ด้านความรวดเร็ว 4. ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 “ศาสตร์พระราชากับการสร้างสังคมอุดมปัญญาในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2561 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 156 คน(ข้อมูลอัตราค่าจ้าง ณ เดือนเมษายน 2560)

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 7 แห่ง ประกอบด้วย 1. เทศบาลจอมทอง 2. เทศบาลตำบลบ้านหลวง 3. เทศบาลตำบลดอยแก้ว 4. เทศบาลตำบลบ้านแปะ 5. เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ 6. เทศบาลตำบลแม่สอย 7. องค์การบริหารส่วนตำบลข่วงเปา

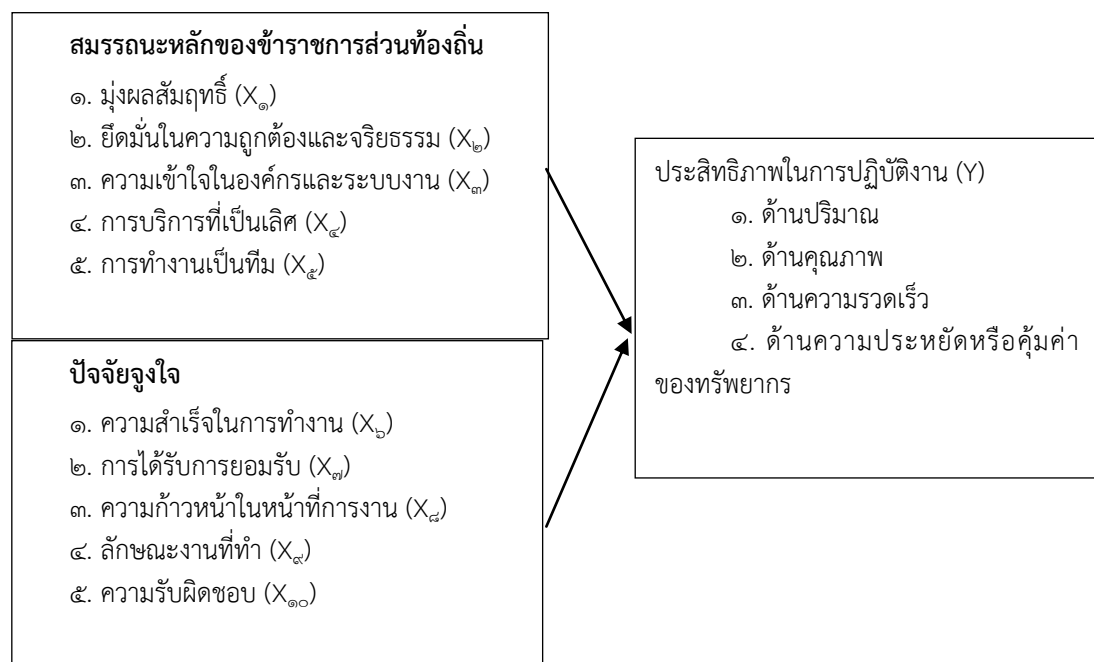
ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ ธันวาคม 2559 ถึง เดือน ธันวาคม 2560 รวมระยะเวลา 12 เดือน

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะหลักและปัจจัยเชิงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 156 ราย (ข้อมูลอัตราค่าจ้างเดือนเมษายน 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่” แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของรูปแบบการทำงานตามหลักสตรณะหลัก ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย “เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่” จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด และดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร		$\bar{X}$	ระดับ
--------	--	-----------	-------

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 “ศาสตร์พระราชากับการสร้างสังคมอุดมปัญญาในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2561 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

		.D.	ความคิดเห็น
สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น			
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)	.21	.46	มากที่สุด
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X_2)	.19	.41	มาก
ด้านการบริการที่เป็นเลิศ (X_3)	.05	.38	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X_4)	.75	.42	มาก
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_5)	.44	.49	มาก
ปัจจัยจูงใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_6)	.74	.45	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7)	.74	.39	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ (X_8)	.52	.36	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_9)	.45	.47	มาก
ด้านความรับผิดชอบ (X_{10})	.40	.55	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)			
ด้านความรวดเร็ว	.98	.41	มาก
ด้านคุณภาพงาน	.95	.34	มาก
ด้านปริมาณงาน	.75	.37	มาก
ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร	.44	.48	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)	.78	.31	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 4.21 ปัจจัยจูงใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 3.74 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรวดเร็ว เท่ากับ 3.98

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ($X_1 - X_{13}$)

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)											
ยึดมั่นในความ	.000	.092	.399**	.297**	.155	.285**	.122	.256**	.298**	.257**	.366**

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 “ศาสตร์พระราชากับการสร้างสังคมอุดมปัญญาในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2561 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ถูกต้องและจริยธรรม (X_2)		.000	142	.047	.024	.322**	.305**	.171*	.194*	.250**	.268**
การทำงานเป็นทีม (X_3)			.000	.247**	.223**	.310**	.160*	.202*	.222**	.160*	.225**
การบริการที่เป็นเลิศ (X_4)				.000	.351**	.068	.092	.115	.155	.282**	.358**
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X_5)					.000	.115	.106	.012	.092	.238**	.282**
ความสำเร็จในการทำงาน (X_6)						.000	.390**	.393**	.430**	.325**	.249**
การได้รับการยอมรับ (X_7)							.000	.419**	.393**	.327**	.238**
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_8)								.000	.387**	.311**	.340**
ลักษณะงานที่ทำ (X_9)									.000	.590**	.285**
ความรับผิดชอบ (X_{10})										.000	.448**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)											.000

** . ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* . ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่าตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X_2) การทำงานเป็นทีม (X_3) การบริการที่เป็นเลิศ (X_4) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (X_5) ความสำเร็จในการทำงาน (X_6) การได้รับการยอมรับ (X_7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_8) ลักษณะงานที่ทำ (X_9) ความรับผิดชอบ (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ตั้งแต่ .225 ถึง .448 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) เท่ากับ .448

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันจะต้องไม่สูงเกินไป คือ ต้องไม่เกิน 0.75 เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity จากตารางที่ 2 พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ มีค่าตั้งแต่ .160 ถึง .590 ถือได้ว่าตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์เป็นตัวแปรที่ดี สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยวิธีแบบ

ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.294	.275		4.699	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X ₁₀)	.133	.040	.245	3.296	.001
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.106	.044	.171	2.429	.016
ด้านการบริการที่เป็นเลิศ (X ₄)	.169	.054	.215	3.104	.002
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (X ₂)	.138	.048	.190	2.874	.005
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₈)	1.25	.046	.185	2.736	.007

$R = 0.648$ $R^2 = 0.419$ Adjusted $R^2 = 0.400$ Std. Error of the Estimate = 0.23378
 $F = 21.676$ Sig = 0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถรวมกันพยากรณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 40.0 ($R^2_{adj} = 0.400$) เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y' = 1.294 + .133 + .106 + .169 + .138 + .125$$

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถรวมกันพยากรณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จ.เชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 ($R^2_{adj} = 0.400$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .648 ($R = .648$) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .245$) ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ($\beta = .215$) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\beta = .190$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta = .185$) และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\beta = .171$)

สรุปการวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยแยกออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) ปัจจัยจูงใจ 3) ประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานงานที่ทำ ร้อยละ 60.0 และด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ร้อยละ 29.3

อภิปรายผล

สมรรถนะหลัก มีระดับความคิดเห็น ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นทีม ได้มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน ตามโครงสร้างของส่วนราชการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารองค์กร มีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีมและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังเช่น องค์การบริหารตำบลช่วงเปาที่ประสบความสำเร็จ ได้รับรางวัล การบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่ปี 2557 -2560 และรางวัลพระปกเกล้า ในปี 2559

ปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ทุนการศึกษาแก่ ข้าราชการในสังกัด เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาและสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการบริการประชาชน ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและช่วยเหลือ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม และด้านการบริการที่เป็นเลิศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน เขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับศศิธร จิมากรณ์, (2556). ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรมที่พบว่า สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกได้แก่การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกด้านการให้บริการ

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความ รับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัด เชียงใหม่ เป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับรัตนชนก จันยัง,(2556). ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมทั้งนี้อาจเนื่องจากยังคงยึด ติดในระบบอุปถัมภ์ ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำทั้งนี้อาจเนื่องจากจากการมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบงานในหลายด้าน ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของ ทรัพยากรทั้งนี้อาจเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ จึงทำให้เกิดความ ล่าช้าในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานด้านเอกสารมีความซ้ำซ้อนภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ด้านสมรรถนะหลัก หน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปลูกฝังและ สร้างจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต โดยนำหลักธรรมะ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

2) ด้านปัจจัยจูงใจ ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ และได้รับการฝึกอบรมต่างๆ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3) ด้านประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน กำหนดวงเงินงบประมาณที่ใช้ในจำนวนที่ต่ำแต่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนระยะเวลาการทำงานและระยะเวลาแล้วเสร็จและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดโดยนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาลักษณะของสมรรถนะหลักที่มีต่อการปฏิบัติงานกับประชากรอื่นๆ เช่น ผู้บริหารองค์กร(นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

จิรัฐดา บัวผัน. (2557). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12.” (ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข).

ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รัตน์ชนก จันยัง.(2556). “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร”

(ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภมิตร พินิจการ. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต” (วิทยานิพนธ์ บข.ม.). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

ศศิธร จิมากรณ์. (2556). “สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม”

(ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สุดารัตน์ กิมศิริ. (2551). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตร”. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตร: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตร.

สุภาภรณ์ ประทุมขัน.(2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัญชลี จอมคำสิงห์. (2553). “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย”(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 “ศาสตร์พระราชากับการสร้างสังคมอุดมปัญญาในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2561 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุไรวรรณ เอื้อวิบูลย์โชค. (2552). “การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ตามหลักการ กระจายอำนาจ”
(วิทยานิพนธ์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

2. ภาษาอังกฤษ

Herzberg.F.M.,and Synderman. B. (1957).**The motivation to work**. New York: McGraw-Hill Book.,

D.C. McClelland. (1973). **Test for Competence, rather than intelligence**. American Psychologists.