

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

A Model for Performance Efficiency Development of Subdistrict Municipal Officer in Roi-et Province

ธาวิน ธารมนต์¹ แดนวิชัย สายรักษา² และ ณรงค์ฤทธิ์ โสภา³

Thawin Tharamon¹ Danwichai Sairaksa² and Narongrit Sopha³

Received : 7 พ.ค. 2561

Revised : 20 ก.ย. 2561

Accepted : 21 ก.ย. 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1. กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์ ระยะที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2. กลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ระยะที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3. กลุ่มทดลองคือพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 17 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test (Paired-sample t-tests) ผลการวิจัยพบว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์ 08 1964 8785 อีเมล: thawin_tharamon@hotmail.com

² ผศ.ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อีเมล: dr.dan2012@hotmail.com

³ รศ.ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อีเมล: narongrit_sopa@hotmail.com

¹ PhD student Doctor of Philosophy Program in Regional Development Strategies

Rajabhat Maha sarakham University Tel. +668 1964 8785, Email: thawin_tharamon@hotmail.com

² Asst. Prof., Chairman. Lecturer of Doctor of Philosophy Program in Regional Development Strategies

Rajabhat Maha sarakham University Email. : dr.dan2012@hotmail.com

³ Assoc. Prof., Committee. Lecturer of Doctor of Philosophy Program in Regional Development Strategies

Rajabhat Maha sarakham University Email. : narongrit_sopa@hotmail.com

1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท

2) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3) ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล พบว่าหลังการทดลองพนักงานเทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาลตำบล

Abstract

This research study used the quantitative and qualitative, divided into three stages. The first stage was the study of casual factors affecting development model of affecting Performance efficiency of Sub-district Municipal Officer in Roi-et Province. The sample consisted of 320 Sub-district Municipal Officer in Roi-et. The second stage was the building a development model of affecting Performance efficiency of Sub-district Municipal Officer in Roi-et Province. This proposed model was criticized by a group of 20 people consisted of experts, academics and those revolved in affecting Performance efficiency. In the third stage, the researcher implemented the model. The model was evaluated by 17 Subdistrict Municipal Officer of - Municipal of Kokokmuang in Phonthong District, Roi-et Province, analyzed by t-test (Paired-sample t Tests) The major findings revealed the followings:

1. The casual factors affecting Performance efficiency of Sub-district Municipal Officer in Roi-et Province were Leadership, Team work, Emotional quotient, Office climate and Role recognition at the .05 level of statistical significance.

2. The development model of affecting Performance efficiency of Sub-district Municipal Officer in Roi-et Province consisted of 15 activities.

3. The evaluation results showed higher the Performance efficiency of Sub-district Municipal Officer in Roi-et Province more Performance efficiency than before implementation of model at the .05 level of statistical significance.

Keywords : Development Model, Efficiency, Sub-district Municipal Officer

บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน (MAN) หรือที่เรียกว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” ซึ่งจัดว่าเป็นต้นทุนทางสังคมหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนา และเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใด มีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ วันนี้สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพ การพัฒนา “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น ในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งทวีมากยิ่งขึ้นในอนาคต หากเรามาดูแนวทางการบริหาร และพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การดำรงรักษา และการพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง สัญญาสัญญาวิวัฒน์ (2551 : 124-130) กล่าวถึง การพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ การพัฒนาคนจึงมีวัตถุประสงค์ คือ การเน้นเรื่องการพัฒนาคนโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและสังคม การพัฒนาองค์กร และสังคม ก็จำเป็นต้องพัฒนาคนเป็นหลัก หากคนได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นคนที่พัฒนาแล้ว คนจะพัฒนาอย่างอื่นให้เจริญขึ้นตามที่เขาต้องการ ซึ่งต้องอาศัยหลักการพัฒนาคน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาคนมีเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคนอยู่ที่การทำให้คนมีคุณภาพและคุณธรรม 2) คนมีคุณภาพ หมายถึง คนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในวิชาชีพจนสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ อาทิเช่น ในวิชาสาธารณสุข สามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชน ให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ ในวิชาการเมืองสามารถปกครองตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ และในวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ใช้ และบำรุงรักษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) คนที่มีคุณธรรม หมายถึง เป็นคนดี คิดดีและประพฤติดี ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นในสังคม และมีเมตตากรุณาต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ รู้จักตนเอง เสียสละ เพื่อส่วนรวม มองการไกล ไม่ประมาทและมีศีลธรรม เหตุที่คนจะพัฒนาได้จะต้องมีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ก็เพราะหากมุ่ง แต่คุณภาพอย่างเดียว ไม่มีคุณธรรม จะชักนำคนให้มุ่งแต่ประโยชน์ตนฝ่ายเดียว ไม่เผื่อแผ่ผู้อื่น หรือทำให้เกิดความเห็นแก่ตัวอย่างรุนแรง ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมาย

ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์กรและระบบการทำงานของส่วนราชการไทย ได้มีการจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค 3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหาร ซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจบริหาร โดยมอบงานราชการบางอย่าง ที่เกี่ยวกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ปกครองตนเอง

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐาน ของประเทศโดยแท้จริง และเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ท้องถิ่น ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน เป็นเหตุให้เทศบาลตำบลมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อบรรลุภารกิจที่เพิ่มขึ้นทำให้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และภาระงานที่เพิ่มขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มาจากประชาชน ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ได้ถูกปรับเปลี่ยนมาโดยตลอด เช่น ในรูปแบบสภาตำบลได้หมดไป ถูกปรับเปลี่ยนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้ม ลดลงและอาจจะหมดไป เพราะถูกปรับเปลี่ยนหรือยกฐานะเป็นรูปแบบเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองตามลำดับ จึงทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานในเทศบาลตำบล จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็ส่งผลกระทบต่อมายังเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ประการสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มาจากการสรุป สอบผลการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จากกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินลดลงจำนวน 43 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 21.18 จากทั้งสิ้น 203 หน่วยงาน

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดว่า มีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบดังกล่าว มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจน นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลองใช้ต่อไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเจริญต่อระบบการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล และความเจริญของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท บรรยากาศของหน่วยงาน และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดเพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Approach) มี 3 ระยะ มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบล เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,600 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบล เฉพาะข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 320 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727)
- วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งแบ่งเป็นอำเภอ โดยการเขียนรายชื่อเทศบาลตำบล และรายชื่อพนักงานเทศบาลตำบลในแต่ละอำเภอ
 - ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการการจับสลากจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเทศบาลตำบล จนครบตามจำนวนที่ต้องการมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

- 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่
 - 2.1.1 การมีภาวะความเป็นผู้นำ
 - 2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.3 การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
 - 2.1.4 การรับรู้บทบาท
- 2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่
 - 2.2.1 บรรยากาศของหน่วยงาน
 - 2.2.2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการ ได้ทำการศึกษาไว้แล้ว อาทิ ฉลอง นาคเสน (2556) และนำเครื่องมือวัดเหล่านั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแล และให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอไปยังพนักงานเทศบาลตำบลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัย

4.3 จัดทำข้อมูล และวิเคราะห์ผลตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติทดสอบ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) (Joreskog, Karl G. & Sorbom, 1998 : 70) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิจัยระยะที่ 2

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 20 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพนักงานเทศบาลตำบล 5 คน และประชาชนที่มารับบริการ 5 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล คือตัวแปรอิสระในระยะที่ 1

2.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 คือ ร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นร่าง

ในการพิจารณา ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องวิพากษ์รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะ และทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใด (ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1) และนำจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

5.2 นำกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นมาระดมสมอง เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน ผู้วิจัยแบ่งให้หนึ่งเป็นกลุ่มย่อย และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตนเอง แล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ให้สมบูรณ์ขึ้น

5.3 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม ด้วยการให้คะแนนความเห็นชอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง =5 คะแนน เห็นด้วย =4 คะแนน ไม่แน่ใจ =3 คะแนน ไม่เห็นด้วย =2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง =1 คะแนน แล้วเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

การวิจัยระยะที่ 3

เป็นการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มทดลอง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโคกกกม่วง จำนวน 17 คน

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลอง (Pretest) โดยใช้แบบสอบถามวัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่เคยใช้ในระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ดำเนินการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด กับกลุ่มทดลอง เป็นเวลา 3 เดือน

3. ทำการเก็บข้อมูลหลังทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย (Posttest) โดยใช้แบบสอบถามชุดเดิม

4. นำแบบสอบถามก่อนและหลังการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติทดสอบ t-test (Paired-sample t-tests) แล้วสรุปผลการดำเนินการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อวิเคราะห์ และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. สถิติทดสอบ t-test (Paired-sample t-tests) เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุปผล

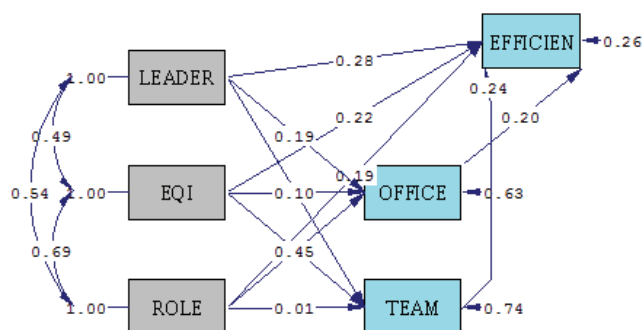
การวิจัยครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ ($\text{Beta} = 0.285$) ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\text{Beta} = 0.252$) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\text{Beta} = 0.223$) ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ($\text{Beta} = 0.195$) และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ($\text{Beta} = 0.185$) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 1 ค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลอิสระตามสมมติฐานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์
ของตัวแปร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. Chi-Square / df	มีค่า < 3	1.94	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มีค่า ≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
3. AGFI	มีค่า ≥ 0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า ≤ 0.05	0.027	ผ่านเกณฑ์
5. RMR	มีค่า ≤ 0.05	0.025	ผ่านเกณฑ์
6. CN	มีค่า ≥ 200	264.36	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 1 พบว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.94 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (p -value of χ^2) เท่ากับ 0.40485 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 1.94 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดคือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 และ 0.93 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.95 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.025 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.027 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนีระบุขนาดกลุ่มตัวอย่าง (CN) มีค่าเท่ากับ 264.36 โดยค่า CN ที่ได้มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบโมเดลในครั้งนี้ มีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะทำให้โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถแสดงเป็นรูปภาพได้ดังนี้



Chi-Square=1.94, df=1, P-value=0.40485, RMSEA=0.027

ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่พัฒนาขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประกอบด้วยกิจกรรม 15 กิจกรรม ได้แก่ 1) การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ 2) กีฬาสัมพันธ์มิตร 3) บทบาท และหน้าที่ 4) ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 5) การศึกษาดูงาน 6) การร่วมกันทำงานเป็นทีม 7) เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 8) การค้นหาผู้นำ 9) สมบัติผลิตภัณฑ์ 10) การบรรยายเรื่องความคาดหวังที่ลูกค้าต้องการจากเรา 11) การระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด 12) วิธีการบริการประชาชนให้ประทับใจ 13) การรู้จักตนเอง 14) การแสดงบทบาทสมมติ และ 15) กิจกรรม 5 ส.

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดเพิ่มขึ้น

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐาน ข้อ 1. ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ด้านการรับรู้บทบาท ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน และด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำไฟ พลสงคราม (2556 : 102) ซึ่งได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุ ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำ ($\alpha = .55$) 2) การรับรู้บทบาท ($\alpha = .37$) 3) ความกระตือรือร้น ($\alpha = .35$) 4) บรรยากาศองค์กร ($\alpha = .22$) และ 5) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\alpha = .09$) และสอดคล้องกับ วิทยา วรชิน (2557: 84) ซึ่งได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลรวมจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท

1.2 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ฉลอง นาคเสน (2556 : 87) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมการรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ประคอง กองทุ่งมน (2558 : 91) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่บริการสาธารณสุขที่ 7 พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตพื้นที่บริการสาธารณสุขที่ 7 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลรวมจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ของบุคลากร

1.3 ปัจจัยด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมเกียรติ ตรีเกตุฟาร์มวัช (2557 : 97) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 4 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 102) ซึ่งได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำ ($\alpha = .55$) 2) การรับรู้บทบาท ($\alpha = .37$) 3) ความกระตือรือร้น ($\alpha = .35$) 4) บรรยากาศองค์กร ($\alpha = .22$) และ 5) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\alpha = .09$) และสอดคล้องกับ สุนันท์ สากร (2551 : 79) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุ ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการควบคุม และป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านความกระตือรือร้นสูงสุด ($\beta = .63$) 2) ด้านการมีส่วนร่วม ในชุมชน ($\beta = 0.32$) 3) ด้านการรับรู้บทบาทในชุมชน ($\beta = 0.23$) 4) ด้านบรรยากาศขององค์กร ($\beta = 0.20$) 4) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.15$)

1.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 102) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำ ($\alpha = .55$) 2) การรับรู้บทบาท ($\alpha = .37$) 3) ความกระตือรือร้น ($\alpha = .35$) 4) บรรยากาศองค์กร ($\alpha = .22$) และ 5) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\alpha = .09$) สอดคล้องกับ สุนันท์ สาคร (2556: 79) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิสจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผล โดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการควบคุม และป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านความกระตือรือร้นสูงสุด ($\beta = .63$) 2) ด้านการมี ส่วนร่วมในชุมชน ($\beta = 0.32$) 3) ด้านการรับรู้บทบาทในชุมชน ($\beta = 0.23$) 4) ด้านบรรยากาศขององค์กร ($\beta = 0.20$) 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.15$) และสอดคล้องกับ ประคอง กองทุ่งมน (2558 : 91) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานการจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่บริการ สาธารณสุขที่ 7 พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน การจัดการโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่บริการ สาธารณสุขที่ 7 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลรวม จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความฉลาด ทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ของบุคลากร

1.6 ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสอดคล้องกับ แคมเพียน และฮิกส์ (Campion & Higgs, 1997 : 147-178) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ของกลุ่มงานและประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การบริหารด้านการเงิน จำนวน 100 คน โดยวัดประสิทธิภาพของทีมจากการผลิตความพึงพอใจของบุคลากร และการบริหารจัดการ พบว่า คุณลักษณะของทีม 4 ด้าน คือ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการ ด้านการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ด้านองค์ประกอบของทีม และบริบท ด้านการบริหาร เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของทีม ทำให้การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ในองค์การบริหารด้านการเงิน สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 102) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล (รพ.สต.) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรง ต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำ ($\alpha = .55$) 2) การรับรู้บทบาท ($\alpha = .37$) 3) ความกระตือรือร้น ($\alpha = .35$) 4) บรรยากาศองค์กร ($\alpha = .22$) และ 5) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\alpha = .09$) สอดคล้องกับ วิทยา วรชิน (2557 : 84) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบ

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลรวมจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท และสอดคล้องกับฉลง นาคเสน (2556 : 87) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่ามีตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สมมติฐานข้อที่ 2 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดแล้ว ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 กิจกรรม จากนั้นในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 15 กิจกรรม ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองคือพนักงานเทศบาลตำบลโคกกกม่วง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด แล้วประเมินผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน พบว่าหลังการทดลองพนักงานเทศบาลตำบลโคกกกม่วงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฉลง นาคเสน (2556 : 87) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า หลังการใช้รูปแบบทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ สุนันท์ สาคร (2556 : 79) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า หลังใช้รูปแบบแล้วทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิสเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 102) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล (รพ.สต.) พบว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ได้รู้และตระหนักถึงความสำคัญ ของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลตำบล ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการวางแผนพัฒนาแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีภาวะความเป็นผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้บทบาท ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน และด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างมาก ดังนั้นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลตำบล ในเรื่องดังกล่าวเป็นประจำและต่อเนื่องตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการนำรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย ว่าผลการทดลองใช้รูปแบบจะได้ผลเหมือนกันหรือไม่ อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อไปว่า รูปแบบการพัฒนาที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่เทศบาลตำบลหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

คำไผ่ พลสงคราม. (2556). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.). ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุศาสตร์การพัฒนากุมิภาค.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฉลอง นาคเสน. (2556). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ในจังหวัดบึงกาฬ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุศาสตร์การพัฒนากุมิภาค. มหาสารคาม:

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประคอง กองทุ่งมน. (2558). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการจัดการ

โรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่บริการสาธารณสุขที่ 7. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

วิทยุศาสตร์การพัฒนากุมิภาค. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิทยา วรชิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุศาสตร์การพัฒนากุมิภาค.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมเกียรติ ตรีภูมพาร์มธวัช. (2557). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

วิทยุศาสตร์การพัฒนากุมิภาค. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุนันท์ สาคร. (2556). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2534). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534*.
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 108/ตอนที่ 156/ฉบับพิเศษ.
- Campion, M.A. & Higgs. A.C. 1997. *Relationship Between Work Group Characteristics and Effectiveness*. In Human Resource Development Review : Research and Implication.
Edited by Darlene Russ – et al. California: Sage Publication.