

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยได้เน้นว่า “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ” ในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาเพื่อคนโดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 50)

จากกรอบแนวคิด (Human Capital Management : HCM) การจัดการทุนมนุษย์ Agenda Baronot and Michael Armstrong. (2007 : 1) ได้กล่าว การเสนอประเด็นของบุคคลคนงาน (Accounting for People Task Force : 2003) หมายถึง “แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการวัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไร” ในขณะเดียวกัน Scaborough and Elias. (2002) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่าง HR เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจพร้อมกันนั้น Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ได้ขยายความคิดว่าแนวทางทุนมนุษย์นั้นได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะต้องบอกข้อมูลทุนมนุษย์ ส่วน Duncan Brown ผู้ช่วยผู้อำนวยการ CIPD (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ ไม่ใช่แค่เพียงการวัดในเบื้องต้น คือ การสร้างและการบอกคุณค่าของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (Great Man) และการบริหารบุคคลที่ยิ่งใหญ่ในองค์กรนั้น หากแต่การบริหารทุนมนุษย์ที่ดีจะต้อง

เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การเข้าใจ การเข้าไปจัดแจง จัดการและเสริมแต่ง และปรับปรุง ซึ่ง
 ทูมนมนุษย์ดังกล่าวเน้น หลักการ 3 ประการ คือ HCM ทูม 1) ทูมนมนุษย์ เป็นทุนพุทธิปัญญา
 Intellectual Capital ประกอบด้วย อาทิเช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ สมรรถนะ
 ในการพัฒนานวัตกรรมของบุคคลในองค์กร 2) ทูมทางสังคม เป็นทุนพุทธิปัญญา
 Intellectual Capital ประกอบด้วย อาทิเช่น โครงสร้าง เครือข่าย หลักการที่ได้รับและพัฒนา
 ทุนพุทธิปัญญา และความรู้ที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 3) ทูม
 องค์กร เป็นทุนพุทธิปัญญา Intellectual Capital ประกอบด้วย อาทิเช่น ความรู้ภายใน
 องค์กรที่เก็บไว้เป็นฐานความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และเอกสารคู่มือทำงาน Armstrong.
 (2007 : 6 ; อ้างถึงในบุญทัน คอกไชยสง. 2551 : 8) สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ . (2544
 : 68-69) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันโลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมากมาย
 องค์กรต่างๆมีแนวโน้มของขนาดที่จะมีขนาดเล็กลง การทำงานขององค์กร จึงถูกคาดหวังให้
 ทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น คนเหล่านี้จึงไม่เพียงแต่มีความสามารถในการทำงานหรือมีเชาว์ปัญญา
 ดิขึ้นเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความ
 เข้าใจ และเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลจึง
 ต้องมี การปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น คนที่มีความฉลาดทาง
 อารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความ IQ
 สูง แต่มีอีคิว (EQ) ต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงจำเป็นและเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานใน
 ปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

Robbins. (2001 : 20 – 21) นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรได้อธิบายพฤติกรรมใน
 ระดับบุคคลซึ่งมีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยลักษณะของ
 งานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและเน้นความพึงพอใจของ
 ประชาชนผู้รับบริการการสูงสุด บุคลากรในองค์กรจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้าน ทั้ง
 กับประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล
 รอบด้านนี้เอง ทำให้พนักงาน เข้าไปร่วมรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย
 จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าความสามารถใน การเข้าใจสภาวะของอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและ
 ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่
 สำคัญของบุคลากร ซึ่งความสามารถนี้ ถูกเรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional
 Intelligence) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า อีคิว (EQ) นักวิชาการให้ความเห็นว่า ความฉลาดทาง
 อารมณ์ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริการสูงขึ้นส่งผลดีต่อ

ประชาชน (ผู้รับบริการ) ทำให้ผลลัพธ์ (Outcomes) ของผู้รับบริการเพิ่มขึ้น และสามารถเผชิญกับภาวะเครียดได้อย่างเหมาะสม ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร มีนักวิชาการได้พิจารณาพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กรจำแนกตามบทบาทหน้าที่ออกเป็น 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาท (In - Role Behavior) และพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษ (Extra - Role Behavior) อันเป็นพฤติกรรม ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานตามบทบาทที่องค์กรได้กำหนดไว้แล้ว แน่แน่นอนว่าบุคคลากรในองค์กร จะมีบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้วยการทำงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับข้าราชการอื่น ๆ ในหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ นี้เอง ทำให้บุคคลากรไม่เพียงแต่กระทำพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่บุคคลากรพึงต้องกระทำพฤติกรรมบทบาทพิเศษด้วย และการศึกษาพฤติกรรมบทบาทพิเศษ ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรที่ผ่านมา Brown and Peterson. (1993 : 50) พบว่า พฤติกรรมการเป็นบุคคลากรที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น เนื่องจากการเป็นบุคคลากรที่ดีภายในองค์กรของบุคคลากรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรม ดังนี้ Posakoff and Mackenzie. (1997 : 135 - 139) 1) สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลผลิตการบริหาร 2) ทำให้มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มบุคลากร 3) บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท 4) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน 5) สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร 6) เพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร 7) เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์กร

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 : 124-130) กล่าวถึง การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ การพัฒนาคนจึงมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคน คือ การเน้นเรื่องการพัฒนาคนโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพราะคนเป็นหัวใจขององค์กรและสังคม การพัฒนาองค์กรและสังคมก็จำต้องพัฒนาคนเป็นหลัก หากคนได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นคนที่พัฒนาแล้ว คนจะพัฒนาอย่างอื่นให้เจริญขึ้นตามที่เขาต้องการ ซึ่งต้องอาศัยหลักการพัฒนาคน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาคน มีเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคนอยู่ที่การทำให้คนมีคุณภาพและคุณธรรม 1.1) คนมีคุณภาพ หมายถึง คนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในวิชาชีพจนสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ในวิชาสาธารณสุข จนสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชน ให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ ในวิชาการเมืองจนปกครองตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมได้ และในวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จน

สามารถเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ใช้และบำรุงรักษาเทคโนโลยีใหม่ได้และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ได้ 1.2) คนที่มีคุณธรรม หมายถึง เป็นคนดี คิดดีและประพฤติดี ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นในสังคม และมีเมตตากรุณาตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอ รู้จักตนเองเสียสละเพื่อส่วนรวม มองการไกล ไม่ประมาทและมีศีลธรรม เหตุที่คนจะพัฒนาได้จะต้องมีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ก็เพราะหากมุ่งแต่คุณภาพอย่างเดียว ไม่มีคุณธรรม จะชักนำคนให้มุ่งแต่ประโยชน์ตนฝ่ายเดียว ไม่เผื่อแผ่ผู้อื่น หรือทำให้เกิดความเห็นแก่ตัวอย่างรุนแรง ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมากมาย สังคมยุ่งเหยิง ไม่นั่นคงและไม่มีความสุข แต่การมีแต่คุณธรรมความดี แต่ไม่มีคุณภาพ มนุษย์ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกได้เพราะมนุษย์จะไม่รู้จักประกอบอาชีพ ไม่รู้จักสร้างสรรค์เครื่องอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ เครื่องจักรเครื่องกลประเภทต่าง ๆ ทำให้ชีวิตไม่สะดวกสบายตามควร ดังนั้น คนพัฒนาจะต้องเป็นทั้งคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม 2) การพัฒนาคนโดยอาศัยหลักการ คือ หลักการประชาธิปไตยในการดำเนินการพัฒนา หลักช่วยกันคิดช่วยกันทำ หลักการทำงานเป็นกลุ่ม หลักการให้การศึกษา หลักการช่วยตนเองพึ่งตนเอง หลักการความสมดุล หลักการหาความรู้ความสามารถให้กับตนเองอยู่เสมอ หลักการวางโครงการทำงาน หลักการประเมินโครงการทำงาน หลักการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาหรือการประสานงาน หลักการเริ่มงานพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ของประชาชน หลักความเป็นผู้นำ หลักคุณธรรม จากหลักการทั้ง 13 หลักการ มีความละม้ายคล้ายคลึงกัน เช่น หลักประชาธิปไตยในการดำเนินการ หลักช่วยกันคิดช่วยกันทำ หลักการทำงานเป็นกลุ่ม แต่ก็ไม่เหมือนกันทุกอย่าง และยังสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งยังรวมเอาหลักการที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการหลักการ PAR (Participatory Action Research) ซึ่งรวมเอาเรื่องการพัฒนาและการวิจัยเข้ามาด้วยอีกทอดหนึ่ง ดังนั้นหลักการต่าง ๆ จึงเกี่ยวพันกัน และ 3) วิธีการพัฒนาคน เพื่อให้คนเป็นคนที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมนั้น ก็คือการนำเอาหลักการพัฒนาคนที่กล่าวมาข้างต้นมาลงมือทำ จัดเป็นหมวดหมู่มีวิธีการดังนี้ 3.1) การให้การศึกษา (Education) คือ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ ให้กับผู้อื่นที่เราจะพัฒนา ให้การศึกษาทุกเรื่องที่อยู่ในกระบวนการ ให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและทำได้ 3.2) การให้การศึกษาจะต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ของผู้รับการศึกษแล้วจึงเพิ่มเติมจากที่มีให้มากขึ้น 3.3) ให้นำเอาการพัฒนาทางวัตถุมายใช้ เช่น การสร้างเครื่องมือเครื่องใช้ 3.4) การเรียนก็คิดการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ดี จะต้องทำเป็นกลุ่ม เพื่อให้ชาวบ้านได้ช่วยกันคิด ช่วยกันเรียน สอนกันเอง เรียนกันเอง จะได้ทั้งความรู้ ความเข้าใจ และช่วยกันจดจำไว้ใช้ในอนาคต

3.5) นำเอา BAN มาเป็นแนวการพัฒนา คือ ในขณะที่เพิ่มความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ จะต้องรักษาสมดุลในตัวเองแต่ละคน ผู้เรียนไม่ให้เสียสุขภาพจิต สุขภาพกาย ต้องมีเพื่อนทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่มคอยช่วยประคับประคอง 3.6) นำเอา BAN มาเป็นแนวทางการพัฒนา คือ ครู (จะเป็นนักพัฒนา นักวิชาการด้านต่าง ๆ พระหรือใครที่ทำหน้าที่สอน) และลูกศิษย์ (คือ ชาวบ้าน) จะต้องร่วมกันเรียน ร่วมกันสอน งานที่ทำและเรียน มีทั้งงานพัฒนาและงานวัดผล ประเมินผลการทำงาน ครูนักเรียนต้องทำร่วมกัน และ 3.7) การพัฒนาคน จำเป็นต้องค่อยทำค่อยไป ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือความล้ำสมัยของสิ่งเก่า การมีความชำนาญในการคิดและทำสิ่งใหม่ ตลอดจนการฝังเอาสิ่งใหม่เข้าไปในวัฒนธรรมหรือนิสัยของคนจะต้องใช้เวลามาก ต้องพยายามต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งครูและลูกศิษย์หรือคนภายนอกมีความพอใจในผลงานจึงจะหยุดงานนั้น แต่งานใหม่ก็จะมีมาอีก การเรียนและการพัฒนาจึงไม่มีวันจบสิ้น เป็นกระบวนการตลอดชีวิต (Education is a Lifelong process)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เป็นองค์กรหนึ่งที่มีจำนวนมากอีกองค์กรหนึ่งในประเทศไทย การบริหารจัดการก็เกี่ยวกับคนโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรจะบริหารให้เป็นเลิศได้นั้นองค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของคนในองค์กรเป็นพิเศษ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยได้หมายรวมถึง องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร และส่วนราชการท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้งขึ้น โดยระบบแล้วล้วนเป็นการกระจายอำนาจทางการเมืองและบริหารของรัฐบาลไปให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้มีการปกครองตนเอง จากสาเหตุที่มีการกระจายอำนาจโดยยังไม่มีการเปรียบเทียบที่ชัดเจนซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องหาวิธีการแก้ไขเฉพาะกรณีไป การจัดรูปแบบขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินั้น ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่

เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด (มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2545 : 2)

จากที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 จวบจนสภาตำบล ที่มีรายได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ยกระดับฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมส่วนใหญ่ของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2498 ในเรื่องพื้นที่ความรับผิดชอบและรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้ จึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2498 และได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540 มาตรา 8 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณและมีบุคลากรเป็นของตนเอง (ราชกิจจานุเบกษา. 2477)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญมากในด้านหลักการบริหาร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่ถูกตำหนิมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้จากคำพูดต่อกันว่า “ข้าราชการทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม” หรือคำว่า “ทำงานอย่างหวานเย็น” หรือคำว่า “ทำงานบึ้งเส้า เมล็ดกลับเที่ยง” จากคำพูดเหล่านี้เอง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐจะต้องมีการพัฒนาให้ประชาชนเกิดความประทับใจ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มาจากประชาชน โดยประชาชนมีสิทธิเลือกผู้บริหารเอง เมื่อประชาชนไม่พอใจในวาระต่อไปฝ่ายบริหารก็ไม่ถูกเลือกเข้ามาบริหารงานอีก ซึ่งสิทธิอยู่กับประชาชน ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ได้ถูกปรับเปลี่ยนมาโดยตลอด เช่น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย ในรูปแบบสภาตำบลได้หมดไป ถูกปรับเปลี่ยนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มลดลงและอาจจะหมดไป เพราะถูกปรับเปลี่ยนหรือยกฐานะเป็นรูปแบบเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองตามลำดับ ส่วนเทศบาลนคร และเขตปกครองพิเศษมีการ

ปรับเปลี่ยนน้อยมาก จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็ส่งผลกระทบต่อมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงส่งผลถึงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตามอย่างรวดเร็ว ให้ทันกับสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะการทำงานแบบมีส่วนร่วม การรับรู้บทบาทหน้าที่ การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดีขององค์กร และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อนำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตลอดจนนำหลักการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลองใช้ต่อไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเจริญต่อระบบการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเองและความเจริญของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ควรเป็นเช่นใด
3. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้แล้วจะได้ผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปร การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท และได้รับผลโดยตรงจากตัวแปรบรรยากาศของหน่วยงาน
2. ผลการทดลอง หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดีกว่าก่อนการทดลอง

ขอบเขตการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด ที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ระยะเวลาวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ
 - ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน และวิเคราะห์ผลการทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Samples)

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี เลย และบึงกาฬ เฉพาะที่เป็นข้าราชการ จำนวน 1,560 คน (ฝ่ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 จังหวัด เฉพาะข้าราชการ 1,560 คน จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane. (1967 : 158) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนตามชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดละ 26 คน และ 27 คน

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ประชาชนที่มารับบริการ จำนวน 10 คน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน รวม 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มทดลอง ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2

4. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ

- 1.1 การทำงานเป็นทีม
- 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
- 1.3 การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
- 1.4 การรับรู้บทบาท

2. ตัวแปรคั่นกลาง คือ บรรยากาศของหน่วยงาน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การวิจัยระยะที่ 3

การวิจัยระยะนี้ เป็นขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการพัฒนา หมายถึง วิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (เดิม) ปัจจุบันปรับเปลี่ยนเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด)

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี เลย และบึงกาฬ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งวัดจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงานด้านบริการ และ 2) ด้านบริหารและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้เครื่องมือวัดของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 89-92)

5. การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนอกเหนือจาก งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานและกระทำด้วยความสมัครใจ โดยการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และกระทำโดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบของรางวัลที่หน่วยงานกำหนด และมีการแสดงออกใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมจะส่งผลโดยตรงทางบวกต่อข้าราชการในองค์กร ทำให้ภาพรวมของการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ เป็นการรู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ การยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ 3) ด้านการทำ ความดีให้สังคมในองค์กร เป็นการแสดงกระทำที่ให้เกิดความสงบสุขมีบรรยากาศ การทำงานที่ดี ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร 4) ด้านการมีน้ำใจ เป็น นักกีฬา เป็นการกระทำที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน อดทนต่อความไม่สะดวกสบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา อันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน และการเสียดสีความสนใจส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม ในการวัดผลพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70)

6. การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับบทบาท และการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับจากผู้บริหารและการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง จากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความคลุมเครือในบทบาท โดยด้านความขัดแย้งในบทบาท เป็นการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 บทบาท และพฤติกรรมที่ต้องแสดงนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งอาจเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นตามความคาดหวังของตนเอง การแสดงพฤติกรรมที่ข้าราชการในกลุ่มไม่ได้คาดหวังร่วมกัน และการต้องแสดงพฤติกรรมตั้งแต่ 2 พฤติกรรมพร้อมกันเวลาเดียวกัน และด้านความคลุมเครือในบทบาท เป็นการรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือที่ได้รับความคาดหวังกับบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งขาดความชัดเจนเกี่ยวกับความมุ่งหมายในการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ในการวัดการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541 : 104)

7. ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ทักษะ สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น ในการวัดความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ Woodlock , Mike. (1989 : 220-227)

8. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ที่มิมีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และผู้ที่มิมีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมและมีความเข้าใจการแสดงออกของอารมณ์ของผู้ที่มิมีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และของผู้ที่มิมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ในสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม และ 4) มีความเข้าใจ และมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดปรึกษาเชิงอารมณ์ของ Schutte.et al. (1997 : 70)

9. บรรยากาศของหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในเทศบาลที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยการรับรู้บรรยากาศของสถานที่ ที่ทำงาน เช่น นโยบายการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในการวัดบรรยากาศของเทศบาลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95)

10. องค์การการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และส่วนราชการท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้งขึ้น (มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2545 : 2)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ในเชิงทฤษฎี

1.1 เพื่อให้เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในอนาคตต่อไป

1.2 เพื่อความชัดเจนในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุจากปัจจัยในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยศึกษาในลักษณะของสมการโครงสร้างเชิงเส้น จะทำให้ทราบถึงปัจจัยใดว่า ส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรในสังคมไทย และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต

2. ในเชิงวิชาชีพ

การปฏิบัติงานด้านบริการ เพื่อให้เกิดความตระหนักในอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะของการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นเมื่อเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย การรับรู้บทบาทหน้าที่ และด้วยรูปแบบการศึกษาแบบสมการเชิงโครงสร้าง จะทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการนำ

ผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงาน

3. ในเชิงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลจากการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และผลจากการนำไปทดลองใช้จะทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนและประเทศชาติต่อไป

