

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ และคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)

1. กลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลอง ประเมินผล และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. กลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## 4. วิธีดำเนินการ

5. การประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

## 1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัยคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด จำนวน 1,560 คน (ฝ่ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2555)

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,560 คน ใช้สูตรของ Yamane. (1967 : 158) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้กำหนดไว้ที่ .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,560}{1 + 1,560(0.05)^2}$$

$$n = 318.36$$



จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 318.36 คน จากประชากรทั้งหมด 1,560 คน (เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนก ผู้วิจัยได้ปัดเศษออกเป็นเลขจำนวนเต็มเนื่องจากต่ำกว่า 0.5) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเพียง 318 คน

1.2.2 ในการสุ่มครั้งที่ 1 เป็นการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 12 กลุ่ม ตามรายจำนวนสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อให้มีการกระจายหน่วยตัวอย่างไปในทุก ๆ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ตามสัดส่วน จึงใช้สูตรในการคำนวณ โดย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดชั้นภูมิ (Strata) ของหน่วยตัวอย่าง แยกตามรายสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้สูตร ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 79-80)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n_1 \times N_1}{N}$$

$n_1$  = กลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N_1$  = จำนวนประชากรของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย แทนค่าจากสูตร

$$\begin{aligned} 318 &= \frac{n_1 \times 130}{1,560} \\ &= 26.5 \end{aligned}$$

1.2.3 ในการสุ่มครั้งที่ 2 เป็นการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) หาหน่วยตัวอย่างโดยวิธีนำรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น ๆ มาจัดเรียงลำดับต่อกันเป็นการเรียงลำดับตัวเลข โดยสุ่มหน่วยตัวอย่างคนแรกก่อน และคนต่อ ๆ



ไป ใช้วิธีกำหนดช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่าง(Sampling Interval) โดยใช้ค่าที่ได้จากการนำจำนวนหน่วยในประชากรหารด้วยจำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง มาเป็นช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่าง ตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ มีระยะห่างเท่ากันทุกหน่วยตัวอย่าง (ริงสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 :78-79) เนื่องจากจำนวนประชากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกแห่งมีเท่ากัน คือ แห่งละ 130 คน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คำนวณได้เท่ากับ 26.5 คน จากผลการคำนวณทั้ง 12 จังหวัด และจากประชากร จำนวน 1,560 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน แต่จากค่าที่คำนวณได้ 26.5 คนต่อแห่ง (เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนก ผู้วิจัยได้ปัดเศษออกเป็นเลขจำนวนเต็มเนื่องจากได้ค่าอยู่ในระดับ 0.5) จาก 26.5 เป็น 26 และ 27 คน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 6 แห่ง ให้มีจำนวนหน่วยตัวอย่างแห่งละ 26 คน และที่เหลืออีก 6 แห่ง ให้มีจำนวนหน่วยตัวอย่างแห่งละ 27 คน จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสัดส่วนที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ๆ ได้รับ ผลการคำนวณจำนวนหน่วยตัวอย่าง ดังแสดงดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการในแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ลำดับที่	ชื่อจังหวัด	จำนวนข้าราชการ	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
1	กาฬสินธุ์	130	26
2	ขอนแก่น	130	26
3	นครพนม	130	26
4	นครพนม	130	26
5	มุกดาหาร	130	26
6	ร้อยเอ็ด	130	26
7	ร้อยเอ็ด	130	27
8	หนองคาย	130	27



ลำดับที่	ชื่อจังหวัด	จำนวนข้าราชการ	จำนวนหน่วย ตัวอย่าง
9	หนองบัวลำภู	130	27
10	อุดรธานี	130	27
11	เลย	130	27
12	บึงกาฬ	130	27
		<b>1,560</b>	<b>318</b>

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรเชิงสาเหตุ (Independent Variables) เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1.1 การทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.3 การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
- 2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ บรรยากาศของหน่วยงาน

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

### 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องและกับบริบทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ

3.1.1 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ โดยวัดการปฏิบัติงาน 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อคำถาม

- 1) ด้านการปฏิบัติงานด้านบริการ จำนวน 10 ข้อคำถาม



2) ด้านสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.2 เครื่องมือวัดพฤติกรรมกรเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ใช้วิธีการวัด  
ในภาพรวม จำนวน 15 ข้อคำถาม

3.1.3 เครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 15  
ข้อคำถาม

3.1.4 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน  
15 ข้อคำถาม

3.1.5 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน  
15 ข้อคำถาม

3.1.6 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท ใช้วิธีการวัดในภาพรวม จำนวน 15  
ข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหา  
คุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และ  
การใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความ  
สอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index Of Congruence :  
IOC) โดยนำเครื่องมือปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ดร.ประกอบ กุลเกลี้ยง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา หนองคาย เขต 1

2) ดร.จรรยา จิตรักษ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วน  
จังหวัดหนองคาย

3) ดร.พงษ์พันธ์ สุนทรชัย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองคาย  
เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด



$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด  
 $\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา  
 ทั้งหมด  
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตามความรู้  
 ความสามารถของแต่ละคน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 + 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อคำถาม เป็นตัวแทน  
 ของการวัด

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{3}{3} = 1$$

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.67 เพื่อนำ  
 เครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ข้าราชการรองการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 40 คน  
 ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธระหว่าง  
 คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามค้านั้น (Item-Total Correlation) ข้อคำถามที่มี  
 ความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้ในการศึกษา  
 กลุ่มตัวอย่างต่อไป (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ง)

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับของรายด้าน  
 ได้ค่าตั้งแต่ 0.8052 – 0.8861 โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วย  
 วิธีการของ Cronbach. (1970 : 161) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient)  
 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

3.3 รายละเอียดของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีดังนี้



### 3.3.1 เครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีม

ในการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ Mike. (1989 : 220-227) มาปรับใช้ ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้วัดการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

#### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ในการทำงานร่วมกัน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้  
...จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมควรมีความสามารถแตกต่างกัน  
...จริงที่สุด.....จริง... ..ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้าง ไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

### 3.3.2 เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัย ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต(กรมสุขภาพจิต : 122-123) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า



### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. เพียงดูจากสีหน้าผู้อื่น ข้าพเจ้าก็รู้ว่าเขามีอารมณ์อย่างไร  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
  2. ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้จากน้ำเสียงของเขา  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- 3.3.3 เครื่องมือวัดบรรยากาศของหน่วยงาน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ วีระนุช มยุเรศ (2544 : 89-95) มาปรับใช้ตามนิยามปฏิบัติงาน ในภาพรวมคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชยด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถามรายข้อ 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุดเกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้รับรู้บรรยากาศหน่วยงานสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. กฎระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่ได้นำมาใช้กับข้าราชการบางคนในหน่วยงาน  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
  2. หน่วยงานมักให้รางวัลโดยเน้นที่ตัวบุคคล  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
- 3.3.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาท

ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศรีผล (2541 : 104) มาปรับใช้ในการประเมินการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาโดยการวัดในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้รับรู้บทบาทสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า



### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ข้าพเจ้ารู้ว่า อะไรคือความรับผิดชอบของฉัน  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นและน่าเบื่อหน่าย  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

#### 3.3.5 เครื่องมือวัดการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ วิริณิธี ธรรมนารถสกุล (2544 : 68-70) มาปรับใช้ โดยปรับเนื้อหาและข้อคำถามให้สอดคล้องภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ปฏิบัติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ในระหว่างช่วงการทำงาน ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้ามักจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลา  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด

#### 3.3.6 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ วิริณิธี ธรรมนารถสกุล (2544 : 89-92) มาใช้ในการประเมินการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา

ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านบริการ จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านสนับสนุน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุดเกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากการตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกัน



ข้ามการแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรมน้อยกว่า

#### ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ในบางครั้งข้าพเจ้าก็ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ไม่สมบูรณ์  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
2. ในบางครั้งข้าพเจ้าละเลยในการตรวจสอบและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน  
.....จริงที่สุด.....จริง.....ค่อนข้างจริง.....ค่อนข้างไม่จริง.....ไม่จริง.....ไม่จริงที่สุด
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการอนุญาตให้เก็บข้อมูลในข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 2 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 4 สัปดาห์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไป



วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

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

5.2 สถิติวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากข้อมูลหรือตัวแปรที่ศึกษาไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็จะทำให้การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นจริงได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ( LISREL for Windows ) และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

5.2.1 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ในการตรวจสอบข้อมูลก่อนข้างเป็นไปได้อย่างในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการจึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยดูการแจกแจงข้อมูลที่ละตัวแปร (Stevens. 1992 : 2 ; citing Gnanadesikan. 1977 : 168) โดยพิจารณาว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution) หรือไม่ โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโค้ง (Kurtosis) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้ค่าความเบ้ และความโค้ง ไม่เกิน 1.0

5.2.2 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Inter-correlation) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่ต่ำกว่า .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.3 ตรวจสอบความเป็นเส้นตรง (Linearity) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตรวจสอบเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ส่วนที่เหลือ



(Residual Analysis) โดยเมื่อนำค่าส่วนที่เหลือของตัวแปรผลลัพธ์ ( $y - \hat{y}$ ) กับตัวแปรอิสระมาลงจุดดูการกระจาย ซึ่งการกระจายของข้อมูลควรเป็นเส้นตรง

**การวิจัย ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ประชาชน และผู้ที่มารับบริการ จำนวน 10 คน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน รวมกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ได้มา ดังนี้

การกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

**กลุ่มที่ 1** ประชาชนผู้มาใช้บริการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

1. ต้องเป็นประชาชนที่มาทำธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

**กลุ่มที่ 2** ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1. ต้องปฏิบัติงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

**กลุ่มที่ 3** นักวิชาการ

1. ต้องเป็นประชาชนที่มาทำธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ทำการสอนหรือเป็นวิทยากรพิเศษในสถาบันอุดมศึกษา ในวิชาทางด้านการบัญชี บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเป็นร่างในการพิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

### 2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะและทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใด (ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1) และนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค



ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้เป็นร่างรูปแบบในการพิจารณา โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) คือ นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย และปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า กิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า กิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนา
- 1 เมื่อแน่ใจว่า กิจกรรมนั้นไม่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนา

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง คำนีความเห็นด้วยกับกิจกรรม

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม กิจกรรมการระดมความคิดต้นไม้แห่งความคิด

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 +1 เมื่อแน่ใจว่า กิจกรรมนั้นสามารถนำไปใช้ในขบวนการพัฒนาได้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 +1 เมื่อแน่ใจว่า กิจกรรมนั้นสามารถนำไปใช้ในขบวนการพัฒนาได้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 +1 เมื่อแน่ใจว่า กิจกรรมนั้นสามารถนำไปใช้ในขบวนการพัฒนาได้

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ให้ข้อคำถามเป็นตัวแทนของลักษณะพฤติกรรม

$$\text{IOC} = \frac{3}{3} = 1$$

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงค่าข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไว้ในภาคผนวก จากนั้นคัดเลือก



กิจกรรมที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.67 เพื่อนำไปใช้ในการเป็นตัวแบบในการพิจารณาตั้งต้น สำหรับกิจกรรมที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงก่อนนำไปใช้เป็นตัวแบบในการพิจารณาตั้งต้น (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ง)

3.2 นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ประกอบด้วย ประชาชนที่มารับบริการ จำนวน 10 คน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน และนักวิชาการ จำนวน 10 คน รวม 30 คน โดยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจัดให้แต่ละกลุ่มนั่งรวมกัน และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สมบูรณ์ขึ้น

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 3 คือ ประชากรที่จะทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายทั้งหมด จำนวน 130 คน การเลือกกลุ่มเป้าหมายทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบชั้นภูมิ จำนวน 67 คน(ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2) โดยมีสาเหตุที่ผู้วิจัยการเลือกกลุ่มทดลอง ในครั้งนี้ คือ 1) เนื่องจากปัจจุบันผู้วิจัยดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย 2) เพื่อควบคุมผลการทดลองอย่างใกล้ชิด และสังเกตการณ์ จากข้อมูลเชิงคุณภาพในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย และ 3) เพื่อให้การวิจัยมี



คุณภาพมากที่สุด จึงเลือกกลุ่มทดลองแบบชั้นภูมิตามตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมาทั้งหมด แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ซึ่งได้มาโดยการจัดชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งหน้าที่

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มทดลอง
1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	30	15
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	1	1
3. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	2	2
4. ผู้อำนวยการกองระดับ 8 จำนวน 7 กอง	7	4
5. หัวหน้าฝ่าย ระดับ 7 จำนวน 5 ฝ่าย	5	3
6. หัวหน้าฝ่ายระดับ 6 จำนวน 5 ฝ่าย	5	3
7. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ระดับ 1-7	80	40
รวม	130	67

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

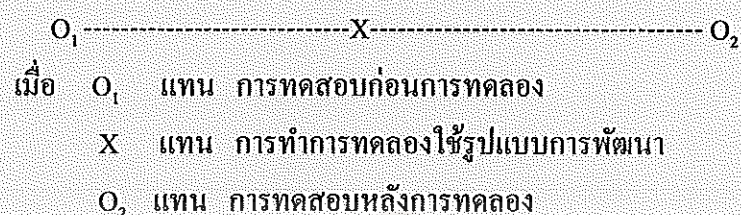
3.1 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ แผนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย (โครงการฝึกอบรม) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ใช้แบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มีค่านัยสถิติที่ระดับ .05

#### 4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One -Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัย ดังนี้ (Cook and Campbell. 1979 : 99)



โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 67 คน ซึ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เป็น Pretest

4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับกลุ่มทดลอง จำนวน 67 คน

4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เป็น Posttest

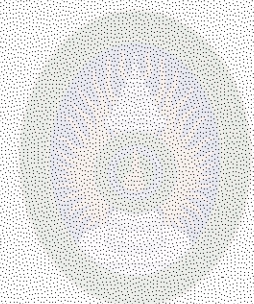
4.5 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วสรุปผลการดำเนินการ

#### 5. ประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

การประเมินผลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ปรับปรุงแล้ว มาทดลองใช้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วน



จังหวัดหนองคาย ที่ผู้วิจัยได้เลือกไว้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน โดยมีระยะเวลาในการทดลองใช้และเก็บข้อมูลก่อนหลังการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย เป็นเวลา 4 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยระยะที่ 3 โดยใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย กลุ่มทดลอง จำนวน 67 คน เปรียบเทียบระหว่าง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วย MANOVA (Repeated Measure)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
FACULTY OF EDUCATION



## กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วน จังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

### ระยะที่ 1 การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ 1. การทำงานเป็นทีม 2. ความคลาดทางอารมณ์

3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4. การรับรู้บทบาท

ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ บรรยากาศของหน่วยงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่  
ด้านบริการและสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน  
12 จังหวัด จำนวน 1,560 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้ การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model) และ  
สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทาง  
สถิติ ที่ .05 (Level of Significant .05)

### ระยะที่ 2 การพัฒนา

การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ ประชาชนผู้มารับบริการ จำนวน 10 คน ข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 จำนวน 10 คน และ  
นักวิชาการ จำนวน 10 คน รวม 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้เป็นร่างรูปแบบการพิจารณาเบื้องต้น

การรวบรวมข้อมูล ใช้การระดมการระดมสมอง (Brain Storming) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการ  
ประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups)



### ระยะที่ 3 การวิจัยและพัฒนา

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กลุ่มเป้าหมาย (Target Groups) ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน

การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดหนองคาย กับกลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการทดลองประมาณ 4 เดือน และแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง การรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังทดลอง Posttest

และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนหลังการทดลองด้วย MANOVA(Repeated Measure)

### แผนภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏหนองคาย  
RAJABHAT NONGKAY UNIVERSITY