

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยจำแนกการนำเสนอเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติพื้นฐาน และผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบจำลองประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรผลลัพธ์ และตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บทบาท และ 5) บรรยากาศของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2. การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3. การวิจัยระยะที่ 3 การวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1 ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้รับผลโดยตรงและโดยอ้อม จากตัวแปร การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และการรับรู้บทบาท ซึ่งส่งผลโดยอ้อมผ่านตัวแปรบรรยากาศของหน่วยงาน

สำหรับการเก็บข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เฉพาะในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 แห่ง คือ กาศสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี เลย และบึงกาฬ มีตัวอย่างทั้งหมด 318 คน ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีทางสถิติ จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เป็นการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ครั้งที่ 2 เป็นการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) ผลการวิจัยในระยะที่ 1 มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติพื้นฐาน และผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 318 คน จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 318 คน เมื่อตรวจสอบข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดที่เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	174	54.70
1.2 หญิง	144	45.30
รวม	318	100
2. อายุ		
2.1 20 - 35 ปี	202	63.50
2.2 36 - 49 ปี	96	30.00
2.3 50 ปีขึ้นไป	20	6.50
รวม	318	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 อนุปริญญา	45	14.20
3.2 ปริญญาตรี	204	64.20
3.3 ปริญญาโท ขึ้นไป	69	21.70
รวม	318	100

ข้อมูลทั่วไป	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
4.1 1-10 ปี	164	51.60
4.2 10 ปี ขึ้นไป	154	48.40
รวม	318	100
5. ปีที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่		
5.1 ได้	267	83.50
5.2 ไม่ได้	51	16.50
รวม	318	100
6. ปีที่ผ่านมาท่านได้พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือไม่		
5.1 ได้	304	95.50
5.2 ไม่ได้	14	4.50
รวม	318	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพศชาย (ร้อยละ 54.70) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 45.30) มีอายุระหว่าง 20-35 ปี (ร้อยละ 63.50) รองลงมา 36-49 ปี (ร้อยละ 30.00) และอายุเกิน 50 ปี (ร้อยละ 6.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.20) รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 21.70) และการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 14.20) เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-10 ปี (ร้อยละ 51.60) และที่มีอายุงานเกิน 10 ปี (ร้อยละ 48.40) ทำงานได้ตามเป้าหมายมากที่สุด (ร้อยละ 83.50) ทำงานไม่ได้เป้าหมาย (ร้อยละ 16.50) และการพิจารณาขึ้นเงินเดือน พบว่า ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน มากที่สุด (ร้อยละ 95.50) ไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (ร้อยละ 4.50)

2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม LISREL Joreskog and Sorbom. (1998 : 70) (อ้างถึงใน จัตริศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance.05) โดยการเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยการกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด จนแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้อง ตลอดจนการสื่อความหมายของข้อมูลที่ตรงกันดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

EFFICIENCY	แทนค่า	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
TEAM	แทนค่า	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม
E.Q.	แทนค่า	ความฉลาดทางอารมณ์
BESTOFFI	แทนค่า	การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
ROLEKNOW	แทนค่า	การรับรู้บทบาท
OFFICE	แทนค่า	บรรยากาศของหน่วยงาน

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน ค่าความโค้ง (Kurtosis)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)
df	แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)
CN	แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)
GFI	แทน ดัชนีชี้วัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
RMR	แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
AGFI	แทน ดัชนีชี้วัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสองหรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation Coefficient)
X ²	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม LISREL คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีได้ค่า ความเบ้ (Skewness) และความโค้ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโค้ง ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน Std. Deviation	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.9336	0.38578	0.082	0.580
2. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	3.6632	0.49300	0.204	0.064
3. ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีของ องค์กร	3.5160	0.38602	0.612	0.128
4. ด้านการรับรู้บทบาท	3.8142	0.54317	0.317	0.292
5. ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน	3.8130	0.24011	-0.229	-0.020
6. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.8644	0.34497	-0.706	-0.293

จากตารางที่ 5 เป็นการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลว่าเป็นโค้งปกติหรือไม่ ด้วยการหาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 6 ตัวจะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

ในขั้นตอนต่อไปเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม (TEAM) ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร (BESTOFFI) ปัจจัยการรับรู้บทบาท (ROLEKNOW) และปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน (OFFICE) และพบว่า มีตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่ส่งผลต่อ

ตัวแปรตาม นั่นคือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์และจะทำการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงไม่นำตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) มาทำการทดสอบต่อไป ดังที่แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	0.952	0.289		3.297	.001
2.	TEAM	0.137	0.048	0.153	2.850*	.005
3.	E.Q.	0.001	0.033	0.001	0.030	.976
4.	BESTOFFI	-0.101	0.043	-0.113	-2.380*	.018
5.	ROLEKNOW	-0.101	0.036	-0.158	-2.779*	.006
6.	OFFICE	0.816	0.093	0.568	8.731*	.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาทและปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน (OFFICE) (Beta = 0.568) รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีม (TEAM) (Beta = 0.153) อันดับที่ 3 คือ ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีของ

องค์การ(BESTOFFI)(Beta = -0.113) และสุดท้าย คือ บังคับการรับรู้บทบาท (ROLEKNOW)(Beta = -0.158) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.733$ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ร้อยละ 73.30 ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.757(a)	0.733	0.732	0.28447

จากตารางที่ 7 ซึ่งผู้วิจัยจะนำตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไปทำการวิเคราะห์ในขั้นต่อไปด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ได้ผลตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษา
โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตัวแปร (Variables)	กลุ่มตัวอย่าง (n = 318)					
	EFFICIENCY	TEAM	E.Q.	BESTOFFI	ROLEKNOW	OFFICE
1. EFFICIENCY	1.000					
2. TEAM	0.384*	1.000				
3. E.Q.	0.054	0.032	1.000			
4. BESTOFFI	0.024	0.161*	0.061	1.000		
5. ROLEKNOW	0.155*	0.073	0.057	0.078	1.000	
6. OFFICE	0.527*	0.459*	0.113*	0.220*	0.547*	1.000

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานเป็น
ทีม(Team) การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร(BESTOFFI) การรับรู้บทบาท(ROLEKNOW)
และบรรยากาศของหน่วยงาน(OFFICE) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน(EFFICIENCY) มีค่า
ตั้งแต่ 0.024 - 0.547 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
ปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน(OFFICE) คือ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม
มากที่สุด และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อยที่สุด คือ การเป็นข้าราชการที่ดี
ขององค์กร(BESTOFFI)

3.2 การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

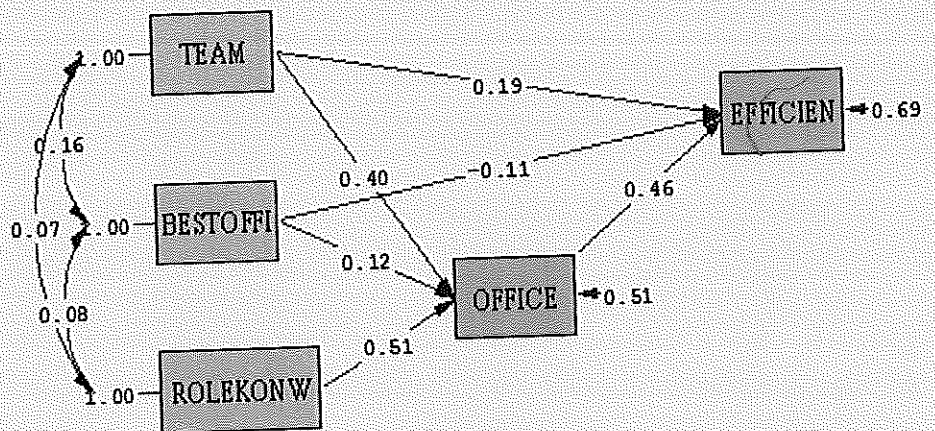
การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์
ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ได้แก่
การทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของ
หน่วยงานส่งผลโดยตรง โดยอ้อมและ โดยรวมต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยในระยะที่ 1 คือ ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีม ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยบรรยากาศของหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีเพียง 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้นำตัวแปรต้น ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาทดสอบสมการเชิงโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ สมการเชิงเส้น อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงานส่งผล โดยตรง โดยอ้อมและโดยรวมต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. Chi-Square = 14.60 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ $\text{Chi-Square} / \text{df} < 3$)
2. Degrees of Freedom = 1
3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.208 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)
4. P-value = 0.00013
5. Critical N (CN) = 141.71
6. Root Mean Square Residual (RMR) = 0.037 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)
7. Standardized RMR = 0.037 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)
8. Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)
9. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.73 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)
10. Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.065

ดังแสดงในแผนภาพที่ 6



Chi-Square=14.60, df=1, P-value=0.00013, RMSEA=0.208

แผนภาพที่ 6 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนปรับปรุง

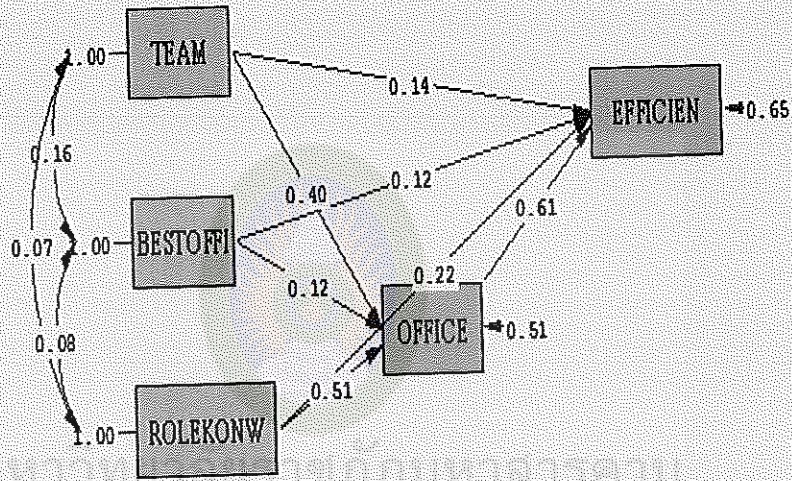
ตารางที่ 9 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัยของตัวแบบตั้งต้น

ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
1. Chi-Square / df = (P = 1)	มีค่า < 3	ค่าสถิติที่ได้ 14.60	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มีค่า ≥ 0.90	ค่าสถิติที่ได้ 0.98	ผ่านเกณฑ์
3. AGFI	มีค่า ≥ 0.90	ค่าสถิติที่ได้ 0.73	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า ≤ 0.05	ค่าสถิติที่ได้ 0.208	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. RMR	มีค่า ≤ 0.05	ค่าสถิติที่ได้ 0.037	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 9 ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 พบว่า ดัชนีความ

สอดคล้องกลมกลืนของ ตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่าง ๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบไม่อยู่ตามเกณฑ์ ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ โดยยึดข้อเสนอ การปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง ผลการปรับปรุงปรากฏ ดังแผนภาพที่ 7



Chi-Square=1.42 , df=1 , P-value=.00103 , RMSEA=0.010

แผนภาพที่ 7 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หลังปรับปรุง

ตารางที่ 10 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองสมมติฐานของการวิจัย
ของตัวแบบสุดท้าย

ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
1. Chi-Square / df = (P = 2)	มีค่า < 3	ค่าสถิติที่ได้ 1.42	ผ่านเกณฑ์
2. GFI	มีค่า ≥ 0.90	ค่าสถิติที่ได้ 1.00	ผ่านเกณฑ์
3. AGFI	มีค่า ≥ 0.90	ค่าสถิติที่ได้ 0.96	ผ่านเกณฑ์
4. RMSEA	มีค่า ≤ 0.05	ค่าสถิติที่ได้ 0.010	ผ่านเกณฑ์
5. RMR	มีค่า ≤ 0.05	ค่าสถิติที่ได้ 0.011	ผ่านเกณฑ์
6. CN	มีค่า ≥ 200	ค่าสถิติที่ได้ 742.62	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 10 พบว่าโมเดลความสำเร็จในการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.42 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (p -value of χ^2) เท่ากับ 0.00103 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันหรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 1.42 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ 0.96 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.95 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.011 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.010 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนีระบุขนาดกลุ่มตัวอย่าง (CN) มีค่าเท่ากับ 742.62 โดยค่า CN ที่ได้มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการทดสอบโมเดลในครั้งนี้ มีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะทำให้โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยอ่านค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน ทั้งอิทธิพลโดยตรง (DE) อิทธิพลโดยอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่อธิบายความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งจะนำเสนอตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม(TE)ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลอง					
	บรรยากาศของหน่วยงาน			ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	0.40	-	0.40	0.13	0.25	0.38
2. การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	0.12	-	0.12	0.01	0.07	0.08
3. การรับรู้บทบาท	0.51	-	0.51	0.08	0.01	0.09
4. บรรยากาศของหน่วยงาน				0.61	-	0.61
R^2	0.49			0.73		

จากตารางที่ 11 พบว่า การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ดังนี้

1. อิทธิพลโดยตรง

1.1 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.13

1.2 ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.01

1.4 ด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.08

1.5 ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.61

2. อิทธิพลโดยอ้อม

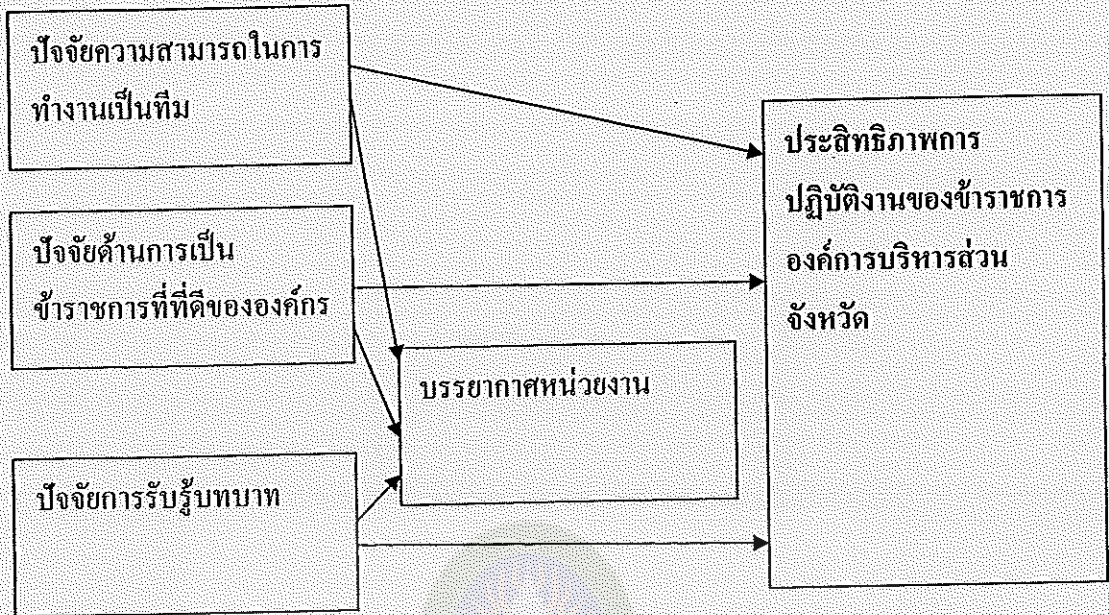
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่งผ่าน ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน มีดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.40 ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.12 ด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่ากับ 0.51

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ 73 ($R^2 = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเส้นทางมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.61 รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.38 ลำดับต่อมา ด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 และน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.08

สรุปผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านบรรยากาศหน่วยงาน มาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ต่อไป ดังแสดงในแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพียง 4 ปัจจัย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงาน โดยสามารถอธิบายการค้นพบในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 73 ($= 0.733$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงาน ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามลำดับที่กล่าว

การวิจัยระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากการวิเคราะห์การวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยมีการดำเนินขั้นตอน ดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อใช้เป็นร่างรูปแบบในการพิจารณา

2. จัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยผู้วิจัยนำรูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยทำขึ้นมาเสนอในที่ประชุมปฏิบัติการ ซึ่งในที่ประชุมประกอบด้วยกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ใช้เวลาในการประชุมปฏิบัติ 1 วัน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และมีการนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมย่อย (Focus Group) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลจากการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ให้สมบูรณ์ขึ้น

3. นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบและเลือกกิจกรรม ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่ได้คะแนนตั้งแต่ 3.51-5 มาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนจะนำไปทดลองใน ระยะที่ 3 ต่อไป

1. การร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการวิเคราะห์การศึกษาในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งจากการวิจัย พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ซึ่งเมื่อทำการศึกษาและจัดกลุ่มแล้วจะพบว่า สามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 1 กลุ่ม คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผ่านกิจกรรมการอบรมการให้ความรู้ และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และบรรยากาศของหน่วยงาน มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบรรยากาศหน่วยงาน(ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.61 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรมฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศหน่วยงานรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบื้องต้น ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับหน่วยงาน สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของหน่วยงาน

2. ฝึกการรับรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนา ความเข้าใจหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยรูปแบบสามขั้นตอนของ Kurt Lewin ประกอบด้วย การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมใหม่

3. กระบวนการให้คำปรึกษาและรูปแบบบริหารในหน่วยงาน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหาร เพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน

4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาในหน่วยงาน โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคลากร

**โครงการพัฒนาบรรยากาศของหน่วยงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หลักการและเหตุผล**

หน่วยงาน เป็นองค์การใหญ่ที่ควบคุม ดูแล กำกับ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถ่ายทอดศักยภาพที่มีในตัวบุคลากรออกมาเป็นผลงานเชิงประจักษ์ ต่อผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อผู้บริหาร ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับฝ่าย แผนก รวมถึงความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรณรงค์หรือจัดการให้เกิดบรรยากาศในหน่วยงานที่ดี มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถในหน่วยงานหรือองค์การของบุคลากรเหล่านั้นไปสู่ความเป็นเลิศได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อการทุ่มเทแรงกาย แรงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

เป้าหมาย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม 24 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 กีฬาสร้างสัมพันธ์ไมตรี (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงาน (8 ชั่วโมง)

วิธีการฝึกอบรม

1. กิจกรรม ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องหน่วยงานของตนเอง คนทุกคนมีการแสดงออกโดยการนำเสนอ

กิจกรรมในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้นำเสนอความต้องการของตนเอง ทักษะติดต่อหน่วยงาน และเสนอแนวทางแก้ไข ด้วยวิธีการที่บุคลากรคนนั้นคิดว่าตัวเองสามารถทำเพื่อหน่วยงานได้ ทำได้โดยใช้วิธีการค้นหาปัญหาและความต้องการ ดังนี้

1. แบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 8-10 คน
2. แจกกระดาษ A 4 ให้ทุกคน คนละ 1 แผ่น พร้อมดินสอ
3. ให้ทุกคนเขียน หรือวาด อะไรก็ได้ลงในกระดาษ ที่คิดว่าเป็นความฝันที่ตัวเองอยากให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยไม่ให้คุยกัน
4. ให้แต่ละคน ออกมานำเสนอที่หน้าห้องเพื่อบอกเล่าความฝันนั้น เป็นรายบุคคล และต้องทำทุกคน
5. วิทยากรบันทึกความต้องการเป็นรายชื่อที่ไม่ซ้ำกัน
6. ครบทุกคนแล้ว ให้วิทยากรสรุป ความฝันเป็นความฝันของกลุ่ม
7. วิทยากรให้ทุกคนนำเสนอแนวทางแก้ไข หรือวิธีการที่จะไปให้ถึงฝัน โดยให้ทุกคนนำเสนอแนวคิดของตนเอง เป็นรายบุคคล
8. วิทยากรนำความฝันของทุกกลุ่มมารวมกัน เป็นฝันของหน่วยงาน พร้อมสรุปแนวคิด หรือวิธีการที่ไปให้ถึงฝันของหน่วยงาน นั้น
9. วิทยากรให้ทุกคนปฏิบัติตามแนวทางที่บุคลากรเสนอ โดยให้หน่วยงานนั้น เปรียบเสมือนบ้านของบุคลากรเอง แบ่งหน้าที่กันดูแลบ้านตนเองตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรมีอยู่
10. ประเมินผลโดย ผู้บริหารของหน่วยงาน

2. กิจกรรมกีฬาสร้างสัมพันธ์ไมตรี

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) และการออกกำลังกายที่เหมาะสม ให้กับบุคลากร โดยหากิจกรรมทางด้านการกีฬาที่มีกฎกติกาที่บุคลากรทุกคนยอมรับ มาสร้างเป็นกีฬาภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสอนให้บุคลากรในหน่วยงานได้รู้จักการแพ้ การชนะ และการให้อภัย โดยมีวิธีการคือ

1. แบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม ประมาณกลุ่มละ 20 คน
2. ให้ทุกคนเป็นนักกีฬา โดยให้ได้เล่นกีฬา หรือมีส่วนร่วมในกีฬา ทุกคน
3. ให้ผู้บริหาร เป็นผู้มอบรางวัล

3.กิจกรรมศึกษาดูงาน

ใช้วิธีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ได้เคยรับรางวัลกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ควรมีวิชยาการเดินทางไปด้วย เพื่อให้สามารถหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ หลอมรวมจิตใจบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความขัดแย้งในหน่วยงาน

วิทยากร

1. ดร.สุนันท์ สาคร
2. คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา
3. คุณสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มธวัช

ผู้รับผิดชอบโครงการ คุณสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มธวัช ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ 12 มกราคม 2557 ถึง 12 พฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

ตารางโครงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กิจกรรม วัน-เวลา	12 มกราคม 2557	18 มกราคม 2557	19 มกราคม 2557
กิจกรรมที่ 1	8.30-16.30		
กิจกรรมที่ 2		8.30-16.30	
กิจกรรมที่ 3			8.30-16.30

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่รวมค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (67คน*3*150บาท)
30,150 บาท
 2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (67คน*20 บาท) 1,340 บาท
 3. ค่าถ่ายเอกสารและอื่นๆ 1,500 บาท
- รวมทั้งสิ้น 32,990 บาท

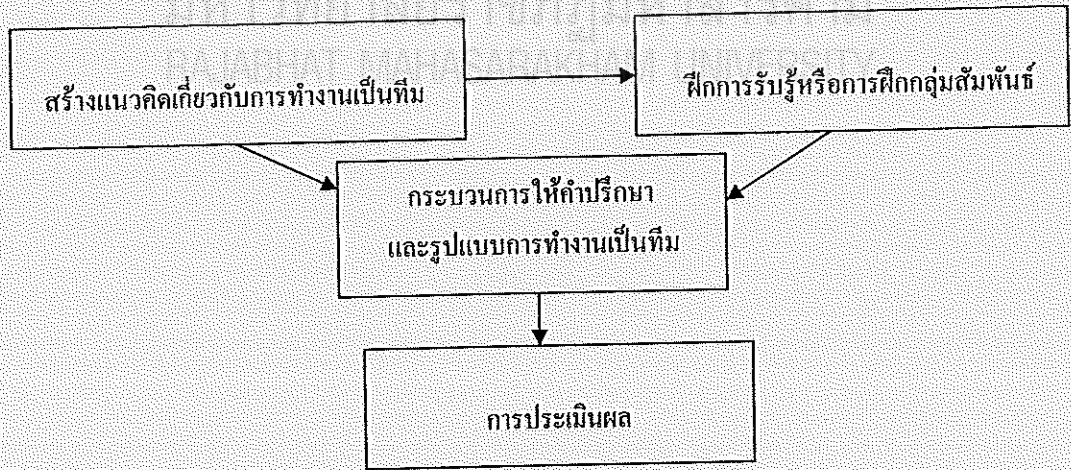
ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน บรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า "One for all, all for one." ทำให้บุคคล ทีม และงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.38 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบ โดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม



แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองต้น

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบื้องต้น ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีมและความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

2. ฝึกการรับรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life ROLEKNOW เพื่อการทำงานเป็นทีม ด้วยรูปแบบสามขั้นตอนของ Kurt Lewin ประกอบด้วย การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมใหม่

3. กระบวนการให้คำปรึกษา และรูปแบบบริหารในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหาร เพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี

4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปราย

โครงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลักการและเหตุผล

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ เพื่อประโยชน์ของทีม ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ๆ ต้องเผชิญกับปัญหากับความขัดแย้งในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในระดับฝ่าย แผนก รวมถึงความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรณรงค์หรือจัดการอบรมการทำงานเป็นทีมขึ้นมา ด้วยเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็เป็นอย่างนั้นจริงๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีม และความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

เป้าหมาย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม 24 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม (4 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life ROLEKNOW เพื่อการทำงานเป็นทีม (4 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมกระดาษของฉันท ชุดที่ 1 (4 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉันท ชุดที่ 2 (4 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมรูปปริศนา (8 ชั่วโมง)

วิธีการฝึกอบรม

1. กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม คนทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถที่ดูจะสูงขึ้น จะเห็นได้จาก

1. ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่ง

2. งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน

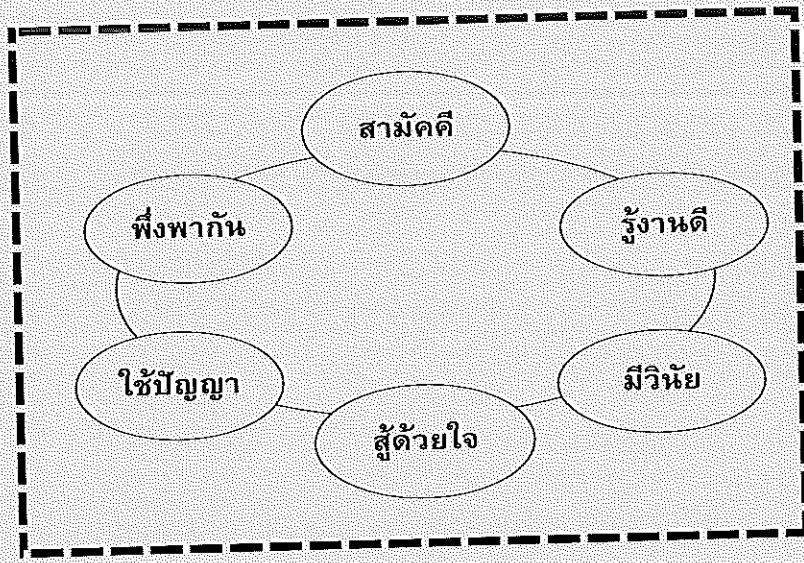
3. ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม คือบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมีเป้าหมายร่วมกันบุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กันแต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีมสมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม

4. ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

4.1 การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ น้อย

4.2 สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่มสมาชิกของกลุ่มทำงาน

4.3 สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มีการประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกัน ซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)



แผนภาพที่ 10 หัวใจการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

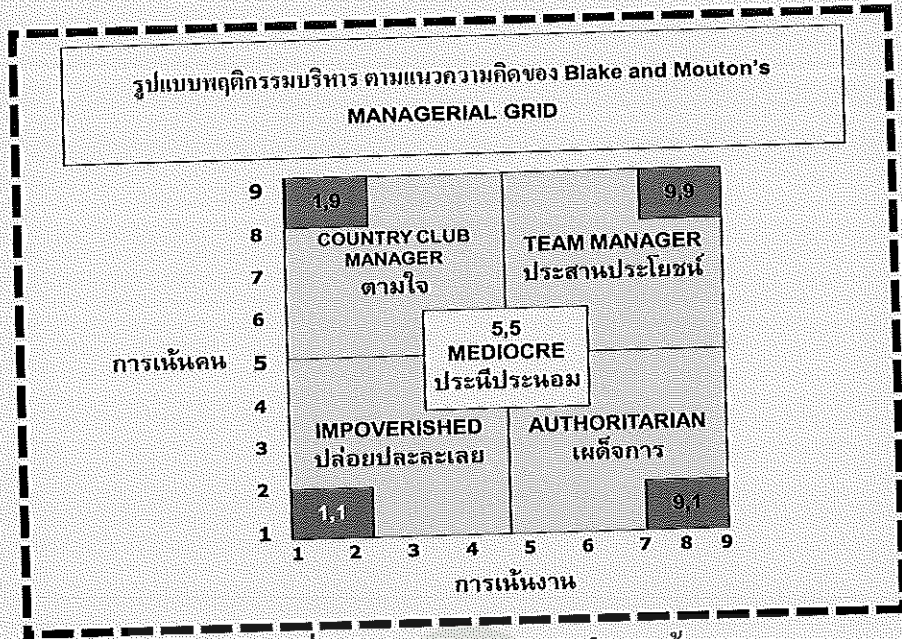


แผนภาพที่ 11 การปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพ

2. กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW)

ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life ROLEKNOW เพื่อการทำงานเป็นทีม

ใช้วิธีการการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้
 เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการ บรรยาย
 รูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตามแนวความคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ แสดงดังใน
 ภาพประกอบที่ 11



แผนภาพที่ 12 การทำงาน VS การทำงานเน้นคน



แผนภาพที่ 13 รูปแบบพฤติกรรมบุคคลเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมตามภาพประกอบ

1. เต่า สัญลักษณ์เต่า ตามแนวคิดของ แบล็ค และ มูตันท์ (Blake and Mouton)

มีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ไม่กล้าเผชิญหน้า
 - 1.2 ขาดความริเริ่ม
 - 1.3 ขอมด้วยความขุ่นเคืองใจ
 - 1.4 ไม่ไยดีต่อผู้อื่น
 - 1.5 มองคนอื่นในแง่ไม่ดี
2. ตึกตาหมี สัญลักษณ์ตึกตาหมี ตามแนวคิดของ แบล็ค และ มุนตันท์ (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
- 2.1 ขอมอย่างน่ารัก
 - 2.2 ร่วมมือด้วยความเต็มใจ
 - 2.3 เสียสละ
 - 2.4 มองคนอื่นในแง่ดี
 - 2.5 หัวอ่อน
3. จลาม สัญลักษณ์จลาม ตามแนวคิดของ แบล็ค และ มุนตันท์ (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
- 3.1 เน้นความต้องการของตนเองมาก
 - 3.2 ไม่ไยดีต่อความรู้สึกของผู้อื่น
 - 3.3 เชื้อมั่นในตนเองสูง
 - 3.4 ขอบเผชิญหน้า
 - 3.5 กล้าที่จะฝืนใจผู้อื่น
4. สุนัขจิ้งจอก สัญลักษณ์สุนัขจิ้งจอก ตามแนวคิดของ แบล็ค และ มุนตันท์ (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
- 4.1 ประนีประนอม
 - 4.2 แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
 - 4.3 แก้ปัญหาให้พ้นตัว
 - 4.4 เอาตัวรอดเก่ง
 - 4.5 ขาดความจริงใจในบางครั้ง
5. นกฮูก สัญลักษณ์นกฮูก ตามแนวคิดของ แบล็ค และ มุนตันท์ (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
- 5.1 ใจเย็น /รับฟัง

5.2 ยืนหยัดความต้องการของตน

5.3 สนองความต้องการของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.4 หาทางออกเพื่อแก้ปัญหา

5.5 ไม่ฝืนใจผู้อื่น

สรุปวิธีการของนกดุ๊ก

1. ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่โกรธ/ไม่มีปฏิกิริยา
2. รับฟัง รับฟังด้วยความเข้าใจ ถามเพื่อความกระจ่าง ไม่ได้แย้ง/ไม่แก้ตัว
3. วิเคราะห์ความต้องการ สิ่งที่เราต้องการจากกันคืออะไร สิ่งที่เราต้องการคืออะไรและสิ่งที่เราต้องการคืออะไร
4. แสวงหาทางออก มีวิธีใดบ้างที่สนองความต้องการทั้งของเธอและของกัน
แสวงหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง
5. พร้อมที่จะปรับทางเลือก ปรับทางเลือกของกันเพื่อให้เธอยอมรับได้
ปรับทางเลือกของเธอเพื่อให้กันและเธอยอมรับได้
6. ปิยะวาจา ค่อยพูดค่อยจา ใช้ภาษาสุภาพ มีความจริงใจ
7. ไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหน้า ไม่พูดจ่าปมด้อย ไม่ต้อนให้จนมุม ไม่กล่าวหา
ให้อีกฝ่ายหนึ่งผิด
8. พยายามเป็นผู้เริ่มต้นเจรจา เป็นผู้ชี้ชวน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นผู้ชัก
จูง

3. กิจกรรมกระดาษของกัน ชุดที่ 1

3.1 อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

3.2 วิธีดำเนินการ

3.1.1 ฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน ภายในเวลา

10 นาที

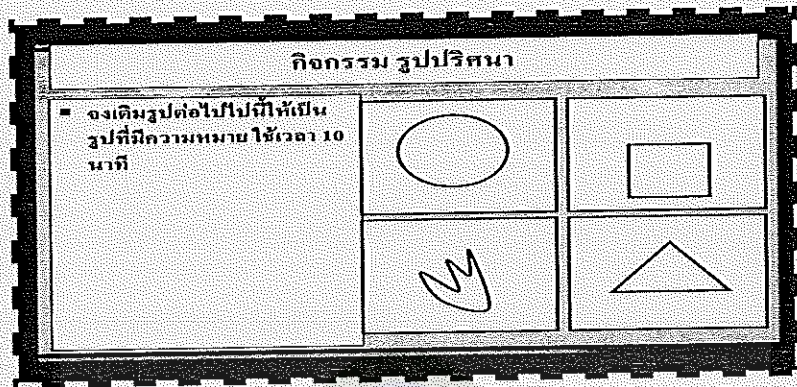
3.1.2 เสร็จแล้วเปรียบเทียบกันกระดาษใครงาวที่สุด

4. กิจกรรมกระดาษของกัน ชุดที่ 2

4.1 อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

4.2 วิธีดำเนินการ ฝึกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน ภายใน 10 นาที โดยมีคนที่ฝึกกระดาษได้ยาวที่สุดของกิจกรรมกระดาษของนั้น ชุดที่ 1 เป็นต้นแบบ

5. กิจกรรมรูปปริศนา แสดงดังในภาพประกอบที่ 14



แผนภาพที่ 14 รูปปริศนา

วิธีดำเนินการ ให้ผู้เข้ารับการอบรมเติมรูปภาพหรือเครื่องหมาย หรือเติมอะไรก็ได้ลงในรูปตัวอย่างที่ให้มาทั้ง 4 แบบ

วิทยากร

1. ดร.สุนันท์ ศาคร
2. คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา

ผู้รับผิดชอบโครงการ คุณสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มวิช ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ 12 มกราคม 2557 ถึง 12 พฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

ตารางโครงการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด

กิจกรรม วัน-เวลา	25 มกราคม 2557	26 มกราคม 2557	1 กุมภาพันธ์ 2557
กิจกรรมที่ 1	8.30-12.00		
กิจกรรมที่ 2	13.00-16.30		
กิจกรรมที่ 3		8.30-12.00	
กิจกรรมที่ 4		13.00-16.30	
กิจกรรมที่ 5			08.30-16.30

งบประมาณที่ใช้

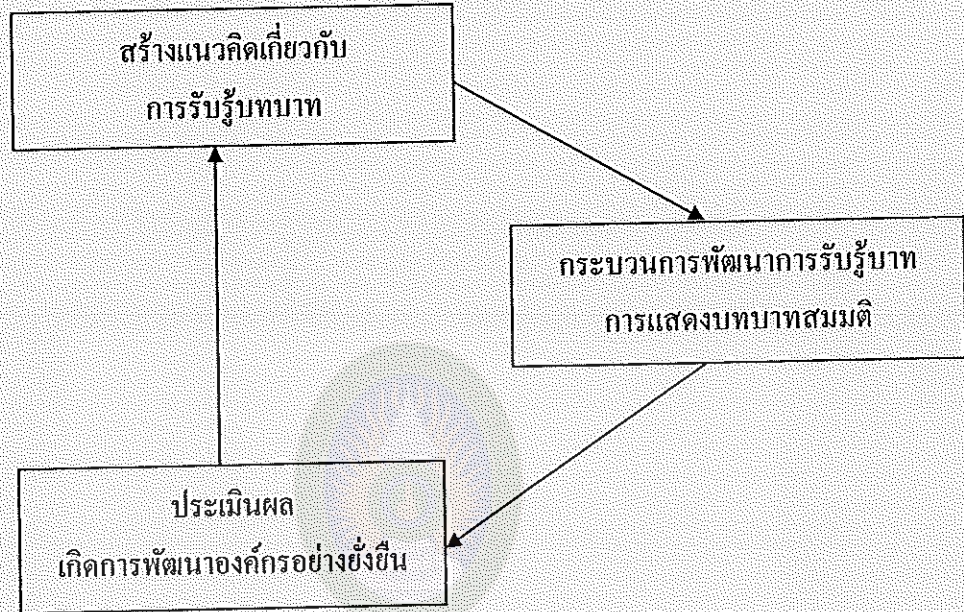
- ค่าสถานที่รวมค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (67คน*3*150บาท)
30,150 บาท
 - ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (67คน*20บาท) 1,340 บาท
 - ค่าถ่ายเอกสารและอื่น ๆ 1,500 บาท
- รวมทั้งสิ้น 32,990 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน บรรยายการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ
- สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า "One for All, All for One." ทำให้บุคคล ทีม และงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการรับรู้บทบาท (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการรับรู้บทบาท



แผนภาพที่ 15 รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบ็องคั่น

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพความสามารถในการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบ็องคั่น ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท
2. กระบวนการพัฒนาการรับรู้บทบาท ด้วยวิธีการของ Larry Greiner (การเปลี่ยนแปลงเกิดจากแรงบังคับภายนอกและแรงบังคับจากภายใน) และการฝึกแสดงบทบาทสมมติ
3. ประเมิณผล เป็นการประเมิณผลการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใต้การรับรู้บทบาท โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายและแสดง

โครงการพัฒนาการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หนองคาย

หลักการและเหตุผล

การคาดหวังของผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ คือต้องการมีบุคลากรในหน่วยงานของตนที่มีความเก่งพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน และเก่งข่าวสาร ข้อมูลเทคโนโลยี ซึ่งคุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในบทบาทการเสริมสร้างก็คือ มีความรู้ ความสามารถในงานสาขาที่ปฏิบัตินั้นเป็นอย่างดี เพื่อให้งานสร้างผลผลิตขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่มีต่อองค์กร

เป้าหมาย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม จำนวน 24 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักตัวเอง (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 บทบาทและหน้าที่ (ฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่)(8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) (8 ชั่วโมง)

วิธีการฝึกอบรม

1. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง

เป็นการทำกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักเรียงลำดับความคิดของตนเอง และรู้จักตนเองมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 2 แผ่น

วิธีดำเนินการ

1. แผ่นที่ 1 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองได้รับในองค์กร
2. แผ่นที่ 2 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองต้องการในองค์กร
3. จัดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนอภิปรายถึงความต้องการของแต่ละคน

2. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ (ฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่)

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคม และต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่า ควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรือ อาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

วิธีดำเนินการ แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน

วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์ประกอบสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ชั้นตอนสำคัญ (ขาดไม่ได้) ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียน เลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้น ควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้ และ

อาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออก และแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้เรียนจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่อง หรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทั้งทำด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้วควรใช้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชมและทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งเพื่อความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่า ควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

ข้อดี

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่น ได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง
2. เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของตน
3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ตัดสินใจ และแก้ปัญหา
4. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง

จริง

5. เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียน เพราะข้อมูลจากผู้เรียนโดยตรง

ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร
2. เป็นวิธีสอนที่อาศัยการเตรียมการและการจัดการอย่างรัดกุมหากจัดการไม่ดีพอ อาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้
3. เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (Sensitivity) ของผู้สอน หากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาตั้งแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องไปได้
4. เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหาเนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถแก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

วิทยากร

1. ดร.สุนันท์ สาคร
2. คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา

ผู้รับผิดชอบโครงการ คุณสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มธวัช ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ 12 มกราคม 2557 ถึง 12 พฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาการรับรู้บทบาทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด			
กิจกรรม วัน-เวลา	15 กุมภาพันธ์ 2557	16 กุมภาพันธ์ 2557	22 กุมภาพันธ์ 2557
กิจกรรมที่ 1	08.30-16.30		
กิจกรรมที่ 2		08.30-16.30	
กิจกรรมที่ 3			08.30-16.30

งบประมาณที่ใช้

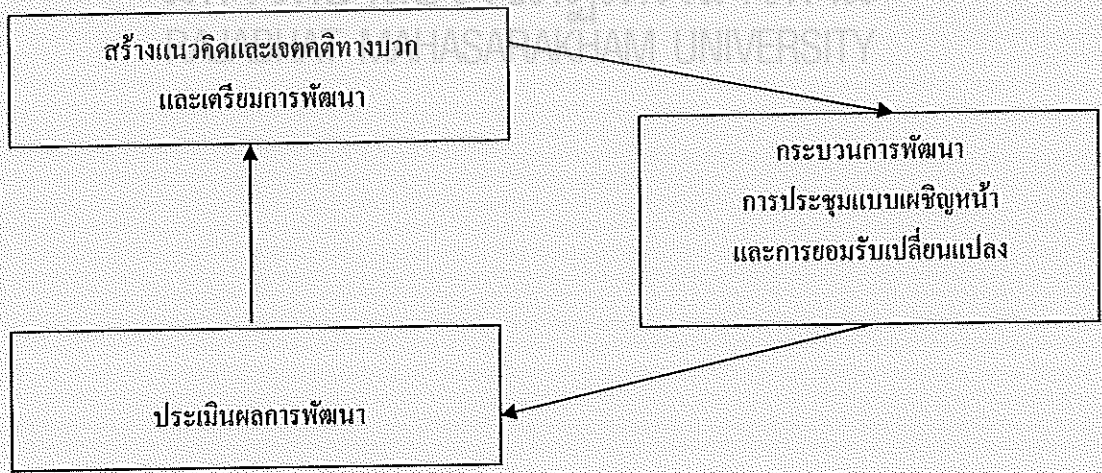
1. ค่าสถานที่รวมค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (67คน*3*150บาท)	
30,150 บาท	
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (67คน*20บาท)	1,340 บาท
3. ค่าถ่ายเอกสารและอื่น ๆ	1,500 บาท
	รวมทั้งสิ้น
	32,990 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่ที่มีการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน
3. ฝึกคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการสร้างและเลือกกลยุทธ์
4. การควบคุมดำเนินการตามกลยุทธ์ เตรียมการรับการต่อต้าน

รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสามารถในการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.08 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติ และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร



แผนภาพที่ 16 รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบ็ญจตุรัส

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพความสามารถในการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เบื้องต้น ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร
2. กระบวนการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ด้วยวิธีการประชุมแบบ เฝิญหน้า เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการปฏิบัติงานภายใต้การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใต้ การเป็น ข้าราชการที่ดีขององค์กร โดยการสังเกตการณ์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปราย และแสดงความคิดเห็นนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

โครงการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดหลักการและเหตุผล

การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้
ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ
ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่
สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ
ดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะ
ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี
ขององค์กรและความหมายของการเป็นข้าราชการที่ดี
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวิธีการการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร เพื่อ
เรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดี

เป้าหมาย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน
หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการอบรม จำนวน 16 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 1 การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 2 การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี (8 ชั่วโมง)

วิธีการฝึกอบรม

1. กิจกรรม การเป็นข้าราชการที่ดี

ใช้วิธีการประชุมแบบเผชิญหน้า เพื่อการอธิบาย และชี้แจง ความหมาย ระเบียบแบบแผนการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร แสดงออกทางพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่ข้าราชการเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้ การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ โดยมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของข้าราชการ

ประการที่สอง เจ้าหน้าที่ตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

ประการที่สาม เจ้าหน้าที่ไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรมี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโครงการที่ยาก สับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อนร่วมงาน อาสาที่จะช่วยงาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานน้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น ให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศ ต่าง ๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ ๆ

4. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ขี้มและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งทีผิดพลาดขององค์กร”

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

ประเภทของพฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

1. พฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals : OCB ; I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงานเบื้องต้น

2. พฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization : OCB ; O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

1. กิจกรรม การแสดงพฤติกรรมที่เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

เป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวิธีการการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 2 แผ่น

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเขียนพฤติกรรมที่ตนเองกระทำต่อองค์กรอยู่เสมอในกระดาษแผ่นที่ 1

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเขียนพฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานแสดงกับตนเอง และกระทำต่อองค์กรที่ตัวเองประทับใจในกระดาษแผ่นที่ 2

3. เก็บรวบรวมเอกสารของแต่ละคนพร้อมสรุปมอบให้แต่ละคนนำกลับไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการ ใช้วิธีการระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา โดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิกภายในกลุ่ม มีการกระตุ้นให้สมาชิกเสนอความคิดให้หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้ว ก็นำมาจัดกลุ่ม แล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ไขปัญหา

วิทยากร

1. ดร.ศุภนันทน์ สาคร
2. คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา

ผู้รับผิดชอบโครงการ คุณสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มธวัช ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ 12 มกราคม 2557 ถึง 12 พฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดี ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
กิจกรรม วัน-เวลา	8 มีนาคม 2557	9 มีนาคม 2557
กิจกรรมที่ 1	08.30-16.30	
กิจกรรมที่ 2		08.30-16.30

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่รวมค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (67คน*2*150บาท)	
20,100 บาท	
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (67คน*20บาท)	1,340 บาท
3. ค่าถ่ายเอกสารและอื่น ๆ	1,500 บาท
	รวมทั้งสิ้น 22,940 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการบางคนได้แสดงถึงประสิทธิผลและความผาสุกที่ได้รับจากองค์การ โดยการปฏิบัติหน้าที่ให้เหนือความคาดหมายที่องค์การได้อธิบายไว้ในตัวงาน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเรียกว่า "Organizational Citizenship Behavior" หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึง "พฤติกรรมตามความต้องการของสังคมภายในองค์การ" (Prosocial Organizational Behavior) และ "พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท" (Extra Role Behavior)

3. การพิจารณารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ที่ประกอบด้วยกิจกรรมในการพัฒนา 14 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรับคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 13 กิจกรรม

2. ในการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เกี่ยวข้องได้นำเสนอให้เพิ่มกิจกรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อีก 2 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมที่เลี้ยง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือสอดแทรกในการสร้างความสัมพันธ์ในทีม

วิธีดำเนินการวิจัย การฝึกปฏิบัติงาน (On-The-Job-Training) การฝึกปฏิบัติงานเป็นการอบรมที่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงวิธีในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีการฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

2. กิจกรรม 5 ส.

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ในการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร โดยใช้กิจกรรม กิจกรรม 5ส.

วิธีดำเนินการ ใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ

รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่มกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

กิจกรรม 5 ส. โดยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร่วมกันจัดโต๊ะทำงาน พร้อมทั้งรอบ ๆ บริเวณอาคารสำนักงาน ภายใต้แนวคิด 5 ส. เป็นแนวความคิดจัดระเบียบเรียบร้อย ในที่ทำงานหรือสถานประกอบการเพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ประกอบด้วย

1. สะสาง (Seir) คือ การแยกของที่ต้องการออกจากของที่ไม่ต้องการ และขจัดของที่ไม่ต้องการทิ้งไป
2. สะดวก (Seiton) คือ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกและปลอดภัย
3. สะอาด (Seiso) คือ การทำความสะอาด (เปิด กวาด เช็ด ถู) เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และสถานที่ทำงาน
4. สุขลักษณะ (Seiketsu) คือ สภาพหมดจด สะอาดตา ถูกสุขลักษณะ และรักษาให้ติดตลอดไป
5. สร้างนิสัย (Shitsuke) คือ การอบรมสร้างนิสัยในการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

ประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส.

1. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมดีขึ้น
2. ความร่วมมือ ร่วมใจ จะถูกสร้างให้เกิดขึ้น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะรักหน่วยงานมากขึ้น
3. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมีระเบียบวินัยมากขึ้น ตระหนักถึงผลเสียของความไม่เป็นระเบียบในสถานที่ทำงานต่อการเพิ่มผลผลิต และถูกกระตุ้นให้ปรับปรุงระดับ ความสะอาดของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น

เมื่อผู้วิจัยได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 15

กิจกรรม วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. นายยุทธนา ศรีตะบุตร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. นายกิตติศักดิ์ บุญเปีย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
3. ดร.จรรยา จิตรักษ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

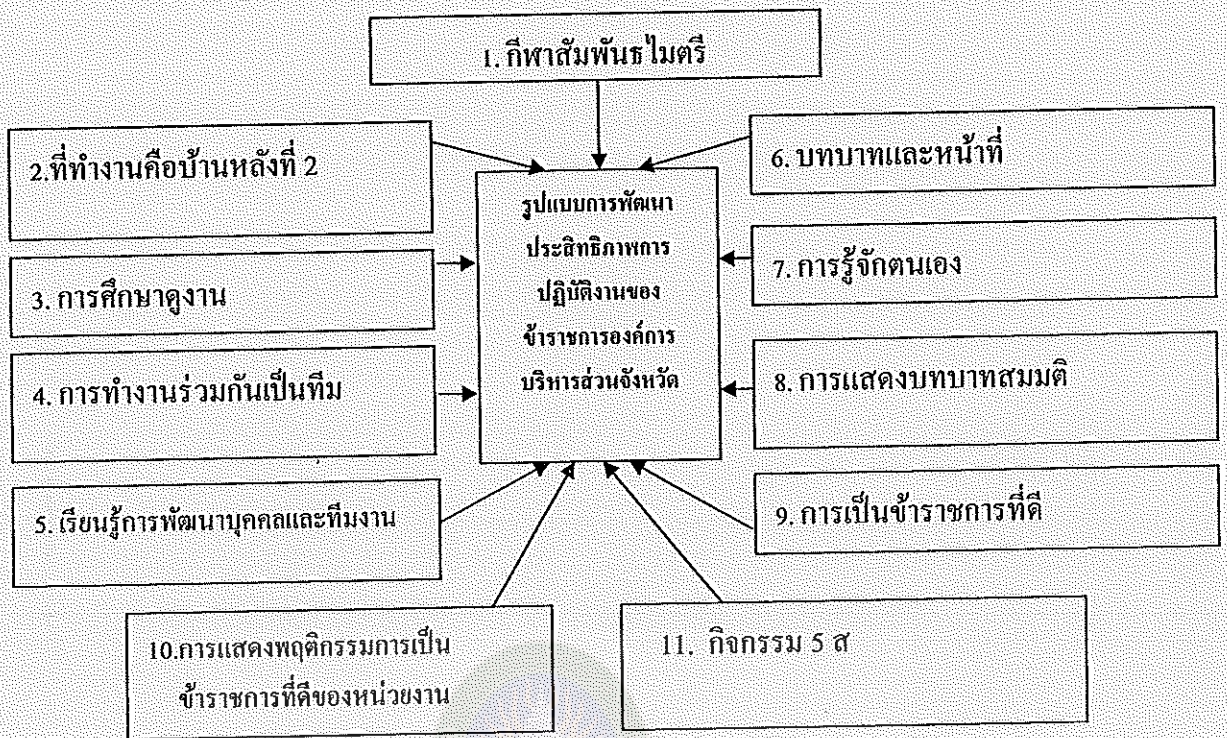
เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 18 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ ในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			X	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
การสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน						
1. ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กีฬาสัมพันธ์ไมตรี	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. การศึกษาดูงาน	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
การทำงานเป็นทีม						
4. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
5. เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW)	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
6. กิจกรรมกระดาษของกัน ชุดที่ 1	3	3	3	3.00	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
7. กิจกรรมกระดาษของกัน ชุดที่ 2	3	3	3	3.00	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
8. กิจกรรมรูปปริศนา	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
การรับรู้บทบาท						
9. การรู้จักตนเอง	4	4	5	4.33	เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
10. บทบาทและหน้าที่	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
11. การแสดงบทบาทสมมติ	5	4	4	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร						
12. การเป็นข้าราชการที่ดี	4	5	4	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
13. การแสดงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของหน่วยงาน	4	4	5	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
กิจกรรมเพิ่มเติม						
14. กิจกรรมพี่เลี้ยง	3	3	3	3.00	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
15. กิจกรรม 5 ส.	4	3	4	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้

จากตารางที่ 12 การเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และด้านบรรยากาศองค์กร กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 5.00 ประกอบด้วย 11 กิจกรรม และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. กีฬาสัมพันธ์ไมตรี
2. ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2
3. การศึกษาดูงาน
4. การทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน
6. บทบาทและหน้าที่
7. การรู้จักตนเอง
8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
9. การเป็นข้าราชการที่ดี
10. การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของหน่วยงาน
11. กิจกรรม 5 ส



แผนภาพที่ 17 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนแล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 11 กิจกรรม มาจัดทำเป็น โครงการพัฒนาโดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หลักการและเหตุผล

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำวิธีหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริการ กลยุทธ์ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต่าง ๆ นิยมใช้คือการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการบริการ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้มารับบริการได้มีความพึงพอใจมากที่สุด และการเข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม ซึ่งในสภาวะปัจจุบัน เมื่อข้าราชการมีอยู่อย่างจำกัดกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทำให้ไม่สามารถบริการหรือดูแลประชาชน ได้อย่างทั่วถึงหรือครบทุกราย ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามคิดค้น หรือหาวิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสภาวะคนเท่าเดิมแต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เพื่อกระตุ้นและสร้างเจตคติทางบวกกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. เพื่อสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน

หลักสูตรในการฝึกอบรม ใช้เวลาในการฝึกอบรม 144 ชั่วโมง แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

- กิจกรรมที่ 1 กีฬาสัมพันธไมตรี (8 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 2 ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 (8 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงาน (72 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม (4 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 5 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW) (4 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 6 บทบาทและหน้าที่ (8 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 7 การรู้จักตนเอง (8 ชั่วโมง)
- กิจกรรมที่ 8 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 9 การเป็นข้าราชการที่ดี (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 10 การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร (8 ชั่วโมง)

กิจกรรมที่ 11 กิจกรรม 5 ส (8 ชั่วโมง)

วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมที่ 1 กีฬาสัมพันธไมตรี

ใช้วิธีการประชุม เจริญปฏิบัติกร การแสดงออกกลางแจ้ง

กิจกรรมที่ 2 ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2

ใช้วิธีการทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสร้าง Commitments ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นบริการประชาชนด้วยใจ สามารถกระตุ้นให้ทุกคนใน Class ได้ร่วมกันเขียน Commitments ได้อย่างชัดเจนและช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของเจ้าหน้าที่และสามารถฝึกเจ้าหน้าที่ ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์บริการให้น่าประทับใจได้ง่ายขึ้น

กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงาน

ใช้วิธีการทำกิจกรรมกลุ่ม เดินทาง และการแสดงออกกลางแจ้ง เพื่อสร้าง Commitments ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นบริการประชาชนด้วยใจ เปรียบเทียบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบเหมือนกัน สามารถกระตุ้นให้ทุกคนใน Class ได้ร่วมกันเขียน Commitments ได้อย่างชัดเจนและช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของเจ้าหน้าที่และสามารถฝึกเจ้าหน้าที่ ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์บริการให้น่าประทับใจได้ง่ายขึ้น

กิจกรรมที่ 4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถทวีคูณขึ้น

กิจกรรมที่ 5 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW)

ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life ROLEKNOW เพื่อการทำงานเป็นทีมใช้วิธีการการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญ โดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิ

ทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการ บรรยายรูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตาม
แนวความคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ

กิจกรรมที่ 6 บทบาทและหน้าที่

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของแต่ละ
ตำแหน่งงานในองค์กร หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคม และต้อง
แสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ
ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 7 การรู้จักตนเอง

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของการรู้จักตนเอง รู้จักตำแหน่งงานในองค์กร
ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 8 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

ใช้วิธีการทำกิจกรรม แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาท
ตามที่ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน
โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของ
ตนเองและผู้อื่นหรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง

กิจกรรมที่ 9 การเป็นข้าราชการที่ดี

ใช้วิธีการประชุมแบบเผชิญหน้า เพื่อการอธิบาย และชี้แจง ความหมาย การ
เป็นข้าราชการที่ดี แสดงออกทางพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้
กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เจ้าหน้าที่เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่
จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร

กิจกรรมที่ 10 การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

ใช้วิธีการทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวิธีการการเป็น
ข้าราชการที่ดีขององค์กร เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดีด้วย

กิจกรรมที่ 11 กิจกรรม 5 ส.

ใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้
กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงการ
เรียนรู้ปฏิกริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการ
หยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

วิทยากร

1. ดร.สุนันท์ สาคร
2. คุณวีไลลักษณ์ จำพัณนา
3. คุณกมลวรรณ สาคร

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายสมเกียรติ ตระกูลฟาร์มธวัช ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ 12 มกราคม 2557 ถึง 12 พฤษภาคม 2557

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

เดือน	มกราคม 2557				กุมภาพันธ์ 2557			มีนาคม 2557		
	12	13	19	25	15	16	22	8	9	29
กิจกรรมที่ 1	08.30 – 16.30									
กิจกรรมที่ 2		08.30 – 16.30								
กิจกรรมที่ 3			08.30 – 16.30							
กิจกรรมที่ 4				08.30 – 12.00						
กิจกรรมที่ 5				13.00 – 16.30						
กิจกรรมที่ 6					08.30 – 16.30					
กิจกรรมที่ 7						08.30 – 16.30				
กิจกรรมที่ 8							08.30 – 16.30			
กิจกรรมที่ 9								08.30 – 16.30		
กิจกรรมที่ 10									08.30 – 16.30	
กิจกรรมที่ 11										08.30 – 16.30

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่รวมค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (67คน*12*150บาท)	
120,600 บาท	
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (67คน*20บาท)	1,340 บาท
3. ค่าถ่ายเอกสารและอื่น ๆ	61,500 บาท
	รวมทั้งสิ้น 183,440 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนา จะได้รับความรู้ รู้จักและเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้นยอมรับจุดด้อยของตนเองและปรับปรุงแก้ไข เข้าใจและศรัทธาคนอื่น มีความสุขในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน และมีความเข้มแข็งและอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1 เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการและกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 11 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการรูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้มีการเรียบเรียงการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่ 1 ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2
2. กิจกรรมที่ 2 การรู้จักตนเอง
3. กิจกรรมที่ 3 บทบาทและหน้าที่

4. กิจกรรมที่ 4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. กิจกรรมที่ 5 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน
6. กิจกรรมที่ 6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. กิจกรรมที่ 7 การเป็นข้าราชการที่ดี
8. กิจกรรมที่ 8 การแสดงพฤติกรรมกรเป็นข้าราชการที่ดีของหน่วยงาน
9. กิจกรรมที่ 9 กิจกรรม 5 ส
10. กิจกรรมที่ 10 กีฬาสัมพันธ์ไมตรี
11. กิจกรรมที่ 11 การศึกษาดูงาน

หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นกลุ่มข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ต้องการทดลอง
2. มีความพร้อมและได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา ในการเก็บข้อมูล
3. เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน และสามารถติดตามผลการทดลอง การใช้

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าว ในกำหนดระยะเวลา 2 เดือน

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนาในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ในวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2557 โดยมีรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา แสดงดังในตารางที่ 13

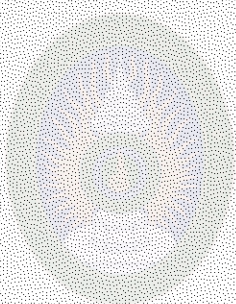
ตารางที่ 13 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ที่เข้ารับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับที่	รายชื่อ	ลำดับที่	รายชื่อ
1	นายมนตรี หมวกไสว	26	นางสาวสุวิรัตน์ เขตเจริญ
2	จ.อ.ธีรศักดิ์ บานสันเทียะ	27	นางสาวอาน เทียงมา
3	นางทิกุล พันธุระ	28	นางสายสุนีย์ ภูสุวรรณ
4	นายพิทักษ์ สระบัว	29	นางสาวพรสวรรค์ พรหมพิทักษ์

ลำดับที่	รายชื่อ	ลำดับที่	รายชื่อ
5	นางแสงจันทร์ ฤทธิมหา	30	นางปีติพร คำบัว
6	นางสาวสุกัญญา จุมพ ลักษณะ	31	
7	นางสาวพัชรา เจริญผล	32	นางฉันทนา ศรีสุวรรณ
8	นายฉัฐนันท์ สุตะวงศ์	33	นางกรรณิการ์ อึ้งสวัสดิ์
9	นางสาวเพลินพิศ โคนุตะ	34	นางทัศนียา หมวกใส
10	นายชุมพล แคนสีแก้ว	35	นางแสงเดือน ทิพยธร
11	นางสาวศศิธร สิงห์บัว	36	นายสมบัติ ภูศรีฤทธิ
12	นางวรินทร์ บวรศักดิ์	37	นางสาวปณณภา ติมินทร
13	นางสาวสาริตา อินทริง	38	นางธีรนันท์ ผานิจ
14	นางอมรรัตน์ ทิเกก	39	นางสาวนุจรี ชินพลชัย
15	นางรัตนา หาญอาษา	40	นางวิไลวรรณ บุญเปีย
16	นายสุรไกร ชัยสาลี	41	นางระวีวรรณ เกาศรี
17	นางปริศนา ไชยอุปถัมภ์	42	นางสาวศรีณี มลิินทร์
18	นายพิชิต ตีหะปัญญา	43	นางเพ็ญศิริ นรินทร์
19	นางสาวนิรันดร พงพลา	44	นางสาววิมลศรี สกุลณมรรคา
20	นางพนิดา นามบุรี	45	นางมาลีรัตน์ ชัยดำรงค์
21	นางสาวทิวพร พรหมจอม	46	นายชัยวาร เสตฐา
22	นางสาวช่อแก้ว แสงแก้ว	47	นางกวิณฑิพย์ แคนสีแก้ว
23	นางนุชจรินทร์ แสง จิตร์	48	นางขนิษฐา ธรรมชัย
24	นายตาแมน สุวรรณสนธิ์	49	นางไพบุลย์ ทิพรัตน์
50	นางสุภาภรณ์ พันชูรัตน์	61	นายยุทธศักดิ์ แสนโกชน์
51	นางขวัญดา สิมมาพิมพ์	62	นายวิเชียร อินทิสาร
52	นางลำภา พรหมรัตน์	63	นายฉัฐกร พรหมรัตน์
53	นางวรรณกร วิยะนัด	64	นายภาณุเมศ พรหมสาขา ณ สกลนคร
54	นางพูนภัสสร ภูศรีฤทธิ	65	นายสุพัฒน์ โพนสงคราม
55	นางลัดดา คำภา	66	นายสุรินทร์ มาลีหวด
			นายวีระชัย สระอุบล

ลำดับที่	รายชื่อ	ลำดับที่	รายชื่อ
56	นางสิริขวัญ บุญสอน	67	นายธนิต สมบูรณ์พร้อม
57	นางบุณชรีกา มาสงามเมือง		
58	นางสาววีรนุช คำภีระ		
59	นางสาวอ่อนนุช ตริรัตน์		
60	นางจริยา เชื้อนทอง		

จากตารางที่ 13 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ด้านปัจจัยการรับรู้บทบาท และด้านบรรยากาศของหน่วยงาน มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดยมีกำหนดการในการพัฒนาดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

กำหนดการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วันที่ 12 มกราคม 2557 – 12 พฤษภาคม 2557

ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

12 มกราคม 2557	08.30 – 16.30	ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 โดย คุณสุนันท์ สาคร
13 มกราคม 2557	08.30 – 16.30	การรู้จักตนเอง โดย คุณสุนันท์ สาคร
19 มกราคม 2557	08.30 – 16.30	บทบาทและหน้าที่ โดย คุณสุนันท์ สาคร
25 มกราคม 2557	08.30 – 12.00	การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดย คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา
25 มกราคม 2557	13.00 – 16.30	เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน โดย คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา
15 กุมภาพันธ์ 2557	08.30 – 16.30	การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) โดย คุณวิไลลักษณ์ จำพันนา
16 กุมภาพันธ์ 2557	08.30 – 16.30	การเป็นข้าราชการที่ดี โดย คุณสุนันท์ สาคร
22 กุมภาพันธ์ 2557	08.30 – 16.30	การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร โดย คุณสุนันท์ สาคร
8 มีนาคม 2557	08.30 – 16.30	กิจกรรม 5 ส. โดย คุณกมลวรรณ สาคร และทีมงาน
9 มีนาคม 2557	08.30 – 16.30	กีฬาสัมพันธ์ไมตรี โดย ผู้วิจัย
10 - 12 พฤษภาคม 2557	08.30 – 16.30	ศึกษาดูงาน โดย ผู้วิจัย

การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1. ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2557 เป็น Pretest

2. หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เป็น Posttest

3. ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บัณฑิตความสามารถในการทำงานเป็นทีม บัณฑิตการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร บัณฑิตการรับรู้บทบาท และบัณฑิตด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ก่อนและหลังการทดลอง ซึ่ง ปรากฏผลดังตารางที่ 13

2. ผลการดำเนินการ

2.1 การพัฒนาด้านบรรยากาศของหน่วยงาน

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านบรรยากาศของหน่วยงาน กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. มองโลกในแง่ดีขึ้น ไม่ย่อท้อในอุปสรรค
2. สามารถสังเกต และแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ได้ว่า เป็นปัญหาจาก ทางอารมณ์ หรือปัญหาทางเหตุผล

3. มีการเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น โดยการตรวจสอบจาก อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง

4. มีความไว้วางใจ รักษาคำพูดคำสัญญา มีความรับผิดชอบ และระมัดระวังในการปฏิบัติงาน

5. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองกรณีเกิดการผิดหวังหรือเสียใจ สามารถปรับตัวและเผชิญกับความรู้สึก และนำอารมณ์กับมาสู่สภาพปกติได้เร็วขึ้น

6. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง และขจัดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

7. มีการทักทายกันกับเพื่อนร่วมงาน ก่อนการทำงาน ในขณะทำงาน และก่อนเลิกงาน

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เปิดเผย

2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย
3. มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม
5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

2.3 การพัฒนาการรับรู้บทบาท

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองรูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาท กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน
2. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
3. การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อยลง เพราะ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละคน
4. ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น เพราะ รับรู้ในบทบาท และแยกปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2.4 การพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดพฤติกรรมความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทดแทนเพื่อนที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้
2. เกิดพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานกับเรื่องส่วนตัว
3. เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม มีการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม
4. เกิดพฤติกรรมความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้งาน
5. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ
6. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยทิ้งทิ้ง ไปสู่การพึ่งพาตนเองและไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

3. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และ
ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัด โดยใช้การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มทดลองคือ ข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำนวน 67 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการ
พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการ
อบรมตามโครงการ การดำเนินการเริ่มในวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2557 ถึง 12 พฤษภาคม
พ.ศ. 2557 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3.2 ในการทดลองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4
ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ด้านการรับรู้บทบาท
และด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ที่ได้จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 นำมาทดสอบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง และนำ
คะแนนที่ได้ก่อนและหลังการทดสอบ มาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลโดยการวิเคราะห์
ด้วย MANOVA (Repeated Measure)

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามระยะเวลา
ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามระยะเวลา

ระยะเวลา/ตัวแปร	n	ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	67	3.9194	0.30183	4.1735	0.32972
2. การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	67	3.5884	0.43223	3.8907	0.45922
3. การรับรู้บทบาท	67	3.4869	0.20488	3.9018	0.32124
4. บรรยากาศหน่วยงาน	67	3.8969	0.19200	4.0012	0.17789
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	67	3.7665	0.22197	4.0104	0.29540

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการในทุกตัวแปร ตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบบ Multivariate Test ดังแสดงในตาราง ที่ 15

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการในทุกตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบบ Multivariate Test

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	0.999	22778.643(a)	5.000	128.00	.000*
	Wilks' Lambda	0.001	22778.643(a)	5.000	128.00	.000*
	Hotelling's Trace	889.791	22778.643(a)	5.000	128.00	.000*
	Roy's Largest Root	889.791	22778.643(a)	5.000	128.00	.000*
GROUP	Pillai's Trace	0.494	24.956(a)	5.000	128.00	.000*
	Wilks' Lambda	0.506	24.956(a)	5.000	128.00	.000*
	Hotelling's Trace	0.975	24.956(a)	5.000	128.00	.000*
	Roy's Largest Root	0.975	24.956(a)	5.000	128.00	.000*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Repeated Measures MANOVA การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณาระยะเวลาก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวัดด้วยวิธี Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, และ Roy's Largest Root พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .000 เท่ากัน แสดงว่าคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าคะแนนหลังการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการดำเนินงาน ซึ่งสรุปตามสมมติฐานได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หลังจากได้ดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบ Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบแต่ละตัวแปรตามว่าตัวแปรใดส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นรายตัวแปรตามต่อไปในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรก่อนและหลังการดำเนินการที่แต่ละตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบบ Univariate Tests

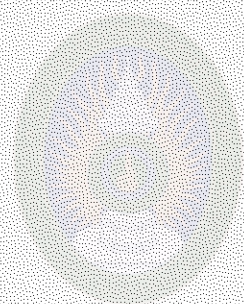
แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การวัด	1. การทำงานเป็นทีม	2.162	1	2.162	21.642*	.000
	2. การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.061	1	3.061	15.395*	.000
	3. การรับรู้บทบาท	5.767	1	5.767	79.459*	.000
	4. บรรยากาศหน่วยงาน	.364	1	0.364	10.626*	.001
	5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1.992	1	1.992	29.177*	.000

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 การทดสอบแบบ Multivariate Tests พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบ Univariate Tests เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่ละตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significant ที่ระดับ .000 และ .001 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 5 ด้าน ก่อนและหลังการดำเนินงานรูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าก่อนทดลอง

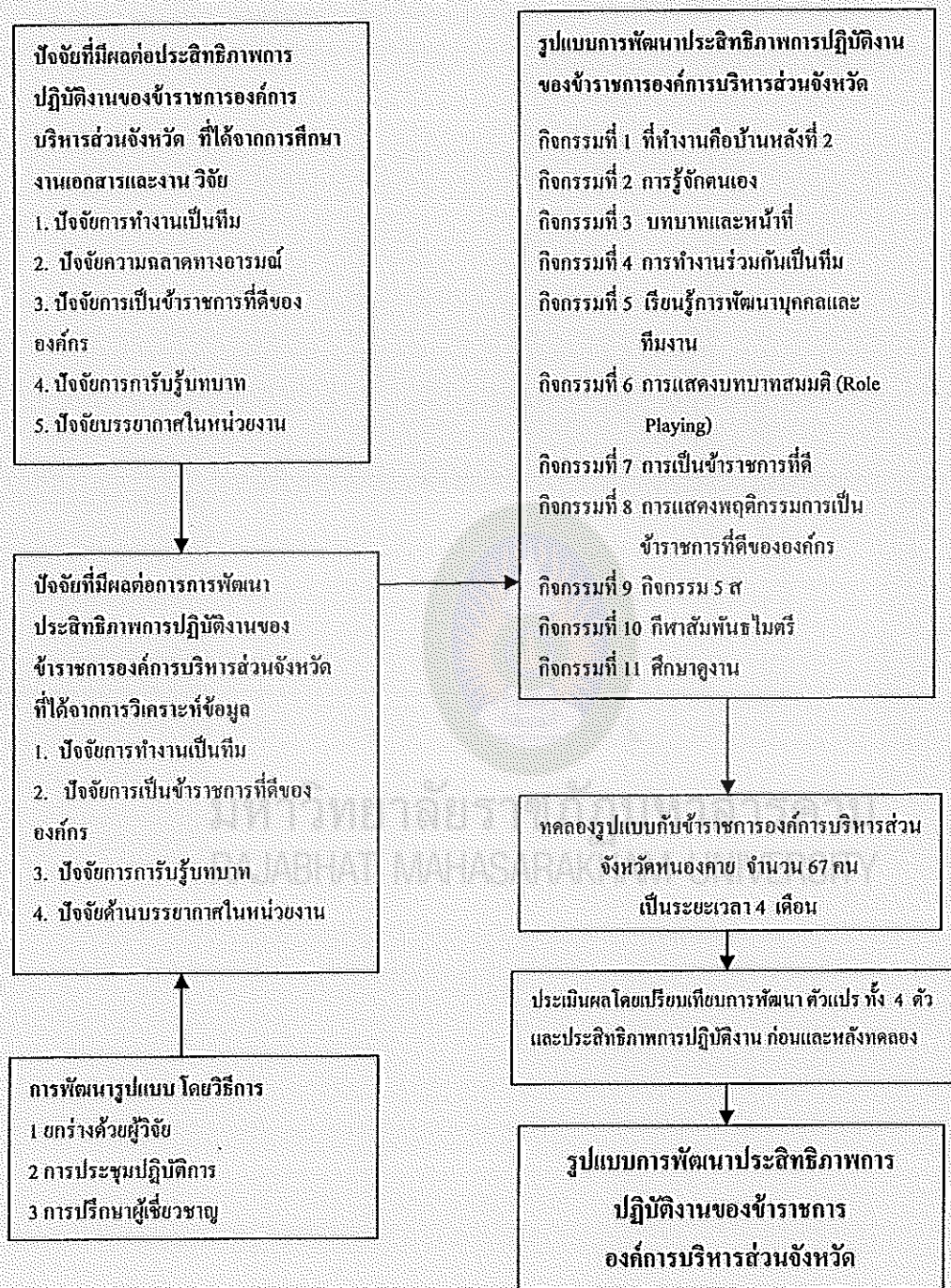
1. ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัย พบว่ามี 5 ตัวแปร เมื่อนำเข้าสมการ โครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ปัจจัยการรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด .ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และต่อมาในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผลทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 ด้าน 11 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 กิจกรรมที่ 2 การรู้จักตนเอง กิจกรรมที่ 3 บทบาทและหน้าที่ กิจกรรมที่ 4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม กิจกรรมที่ 5 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life ROLEKNOW) กิจกรรมที่ 6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) กิจกรรมที่ 7 การเป็นข้าราชการที่ดี กิจกรรมที่ 8 การแสดงพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร กิจกรรมที่ 9 กิจกรรม 5 ส กิจกรรมที่ 10 กีฬาสัมพันธ์ไมตรีการ และ กิจกรรมที่ 11 กีฬาสัมพันธ์ไมตรี จากนั้นในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 4 ปัจจัย 11 กิจกรรม ไปทดลองดำเนินการตามรูปแบบที่ได้ในระยะที่ 2 และกำหนดให้มีการประเมินผล

ก่อนและหลังการดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า หลังการทดลองมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ได้ดีขึ้น ก่อนการทดลอง อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดัง
แผนภาพที่ 18



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



แผนภาพที่ 18 กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด