

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

Effectiveness of government work to support the digital era
transformation of Subdistrict Administrative Organization personnel
in Kaeng Krachan District. Phetchaburi Province

ภาวรินทร์ วิเวกจิตต์

Pawarin Vivekjit

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเต็ง จังหวัดเพชรบุรี

Assistant Policy and Plan Analyst

Pa Deng Subdistrict Administrative Organization, Phetchaburi Province

Email: pawarinwi8@gmail.com

Retrieved 29-07-2024; Revised 26-08-2024; Accepted 28-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากร (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน ยุคดิจิทัลของ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง จำนวน 329 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย(1)ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ ไม่แตกต่างกัน และบุคลากร ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการปฏิบัติงานราชการและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า การจัดการปฏิบัติงานราชการ โดยรวม ได้แก่ ด้านการ

วางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมโดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research has three objectives: (1) to assess the level of effectiveness of government work to support the digital transformation of personnel (2) to compare the effectiveness of government work to support the transition. The digital age of Classified according to personal factors and (3) to test the relationship between management factors and the effectiveness of government work of the Subdistrict Administrative Organization in Kaeng Krachan District. This research is quantitative research. The sample group was personnel of the Subdistrict Administrative Organization in Kaeng Krachan District. Phetchaburi Province, 6 locations, 329 people. Data were collected using questionnaires. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, one-way ANOVA. and Pearson correlation values. Research results: (1) Effectiveness level of government service operations to support the digital transformation of personnel. Overall it was at a high level (2). The results of the comparison found that personnel of different genders, ages, and monthly incomes were different. Effective in performing government work are not different and personnel have different status and educational levels Effective in performing government work The difference is statistically significant at 0.05 (3) Testing the relationship between the management of government work and the effectiveness of government work. It was found that the analysis of the relationship using the Pearson Correlation statistic was tested at the statistical significance level. At 0.01, it was found that overall government operations management included planning. Organizational management Command side Coordination and overall and individual control aspects It has a positive relationship with the effectiveness of government work.

Keywords: effectiveness, digital transformation Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ปัจจุบันถือว่าเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลก ในหลาย ๆ ด้านทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ทุกประเทศทั่วโลกกำลังมุ่งสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้ (Knowledge

Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยในการพัฒนาและการผลิต มากกว่าการใช้เงินทุนเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าไปอย่างมาก ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงตามอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทางดังที่ปัจจุบันเรียกว่า ยุคดิจิทัล 4.0 คือยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562)

การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ในลักษณะ เศรษฐศาสตร์เครือข่าย หรือที่เรียกว่า (networked economy) มีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนย้ายอย่างรวดเร็วเสมือนดังไม่มีพรมแดนของประเทศ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์ ทาง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ระหว่าง ประเทศ การพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ ส่งผลให้โลกมีสภาพ เหมือนเป็นหนึ่งเดียว มีการ แข่งขันสูงผลกระทบในวงกว้าง (systemic and dynamism) ซึ่งการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ เป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งใน 6 ยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” โดยการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2559 -2579) โดยได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อมไว้ใน 2 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยในระยะเริ่มต้นของการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้บรรลุความสำเร็จนั้น

ทั้งนี้ในการกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ดังนี้ 1) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 2) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัยและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลการทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน 3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 (ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 4) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (สุนทร ทองกำเนิด, 2560)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน มีรายได้และงบประมาณเป็นของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน การดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการจัดบริการสาธารณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของประชาชน ได้แก่ การสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน สะพาน การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาล การจัดการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัย การสวัสดิการและสังคม การประชาสัมพันธ์ การจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม การส่งเสริมและการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การอำนวยความสะดวกและการบริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (กมล ชันหัตต์, 2565)

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านอำนาจของท้องถิ่น ใน พ.ศ. 2542 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะต้องรับผิดชอบจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเป้าหมายให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 ปีให้ดำเนินการถ่ายโอนให้แล้วเสร็จภายใน 10 ปีโดยกำหนดถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 245 ภารกิจ แบ่งภารกิจถ่ายโอน ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบแรกภายหลัง การเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อ พ.ศ. 2475 เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในพื้นที่ที่มีความเจริญและ โดยส่วนใหญ่เป็นชุมชนเมืองและมีประชากรหนาแน่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 โดยกำหนดให้เทศบาลมี 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล

(สมนึก สอนเนย, 2564) รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 กล่าวถึงการปฏิรูปและการพัฒนา ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 257 การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ 2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ 3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2560)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่นำพาองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นองค์การต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ ตามความหมายประสิทธิผลขององค์การ เน้นในความหมายของความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการนี้ ประการแรก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity) และในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน (สำเนา ศรีสมศักดิ์, 2561) ซึ่งภาระงานในหน้าที่ให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งกระจาน ตามโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานราชการจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ สามารถลดขั้นตอนทำงาน ผู้บริการสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยกระทรวงมหาดไทยได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้งานให้มีความทันสมัยมาโดยตลอดเพื่อสนับสนุนการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี และผลจากการศึกษาได้นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเป็นการขับเคลื่อนการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งกระจานให้มีความคุ้มค่า เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แคปโลว์ (Caplow, 1964 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2562) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จากตัวแปรเหล่านี้

1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงในระยะยาว (Stability) โดยใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านประสิทธิภาพ ช่วยประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และให้ได้ปริมาณงานมากขึ้นโดยใช้ต้นทุนเท่าเดิม โดยมีความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)

3. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของคนในองค์กรในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป (Voluntarism)

4. ด้านการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ (Achievement)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1916 อ้างถึงใน กัลยาณี สูงสมบัติ, 2554) ที่มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่เราจะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ (Management sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองาน Fayol ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการงานว่า ประกอบด้วยหน้าที่ (functions) ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

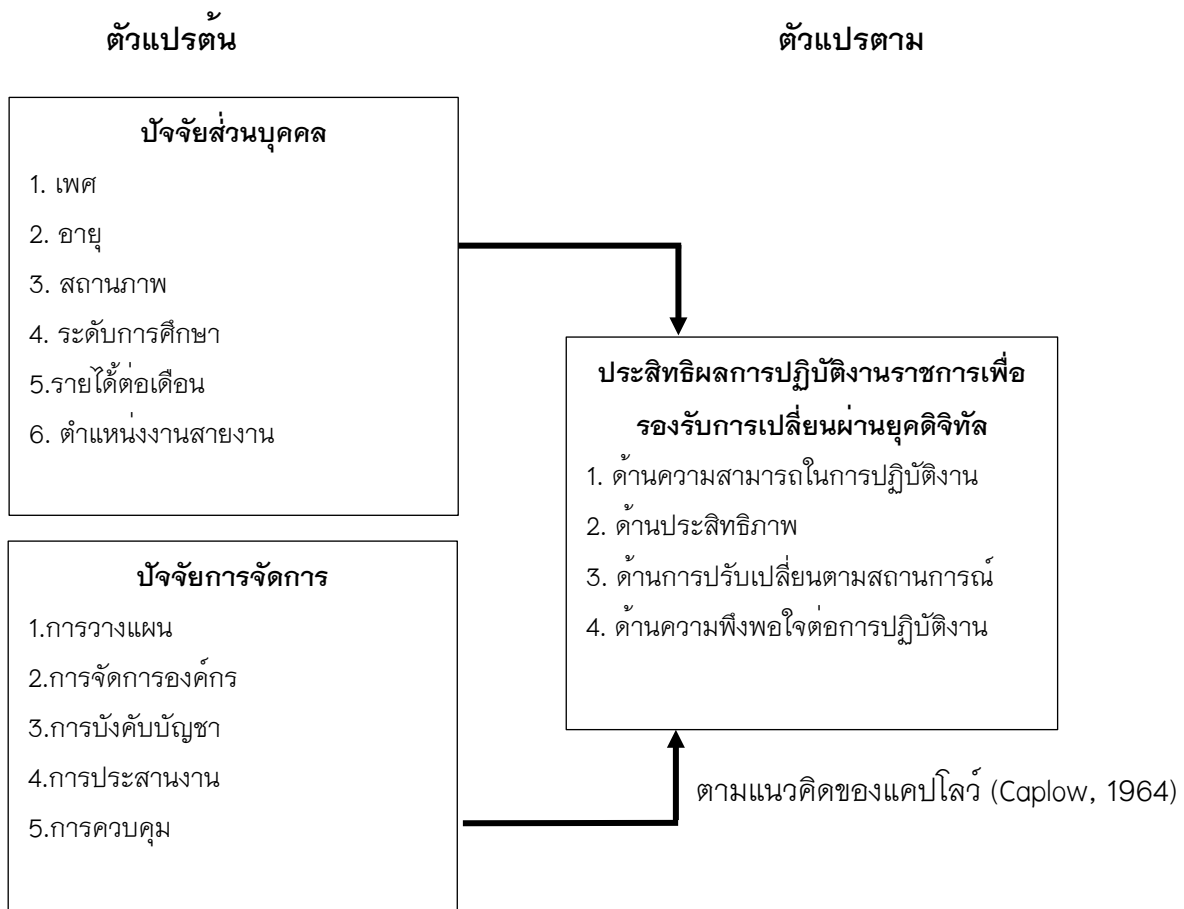
2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า ทั้ง 5 หน้าที่ที่ Fayol ได้วิเคราะห์ไว้นี้ ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1916)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบรายการเลือกตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน

ยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย การวางแผน จำนวน 3 ข้อ การจัดการองค์กร จำนวน 3 ข้อ การบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ การประสานงาน จำนวน 3 ข้อ และการควบคุม จำนวน 3 ข้อ ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นลักษณะคำถามปลายปิด และตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านประสิทธิภาพ จำนวน 3 ข้อ ด้านการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ จำนวน 3 ข้อ และด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นลักษณะคำถามปลายปิดโดยที่แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ความเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานมีระบบการทำงานที่เป็นทีม ปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องจึงส่งผลทำให้ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธณัฐพล ชะอุ่ม (2558) วิจัยเรื่อง ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ระดับประสิทธิผลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคให้การทำงานผ่านพ้นไปได้ด้วยดีซึ่งผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวก

สะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เพ็ญผุด (2559) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องที่ ตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิผลการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับสูง และลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เสงี่ยมพงษ์ (2559) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการปฏิบัติงานราชการและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01พบว่าการจัดการปฏิบัติงานราชการ โดยรวม ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการประสานงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการวางแผน และ ด้านการจัดการองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจง โตเปาะ (2559) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการจัดการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สำนักงานประกันสังคมมีการจัดการที่มีประสิทธิผล ปัจจัยการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล และอำนาจพยากรณ์ของประสิทธิผลการจัดการสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการจัดการได้ ร้อยละ 30.6 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสกุล เจริญศรี (2558) วิจัยเรื่อง ธรรมชาติขององค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พบว่าระดับธรรมชาติ ระดับวัฒนธรรมองค์การ และระดับประสิทธิผลองค์การ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านธรรม

มาภิบาลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ แก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมาเป็นลำดับที่หนึ่ง ดังนั้นควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินโครงการของหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

2) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ ด้านการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากมาเป็นลำดับที่สอง ดังนั้นควรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมีระบบการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย และด้านเทคโนโลยี เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึกในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเพื่อหารูปแบบพัฒนาการบริหารงานต่อไป

2) ควรมีการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

บรรณานุกรม

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2554). *บทบาทผู้บริหาร ผู้นำในยุคใหม่*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ธณัฐพล ชุ่ม. (2558). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในเขตภาคกลางของประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม].

บรรจง โตเปาะ. (2559). *ประสิทธิผลการจัดการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].

- ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 7, 18–28.
- ภมร ชันธหัตถ์. (2565). *กฎหมายธุรกิจ* (ฉบับปรับปรุง). ทิพย์วิสุทธิ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สถาบันพระปกเกล้า.
- วิฑูรย์ เพ็ญพุด. (2559). *ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการปกครองท้องถิ่น ตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- สมนึก สอนเนย. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาด*. บริษัท ศรีอนันต์การพิมพ์จำกัด.
- สุนทร เสี่ยมพงษ์. (2559). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก].
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0*. วิทยาลัยการทัพบก: การประปา.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. Harcourt, Brace and World.
- Fayol, H. (1916). *General and industrial management*. Institute of Electrical and Electronics Engineering.