Factors Affecting the Efficiency of Local Governments' Policy Analysis and Planning Officials on Development Plan Formulation

Surasit Vajirakachorn
Professor, School of Social and Environmental Development,
National Institute of Development Administration

Krittiya Anuwong
Doctoral of Social Development Administration Student,
School of Social and Environmental Development, National Institute
of Development Administration

Received: May 11, 2018 **Revised**: September 20, 2018 **Accepted**: October 8, 2018

Abstract

This study aimed to examine the efficiency level and factors affecting the efficiency of local governments' policy analysis and planning officials on development plan formulation. The population was policy analysis and planning officials in local administrative organizations all over the country. Data were collected by using questionnaire with returning of 1,098 questionnaires. Statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Point Biserial Correlation Coefficient, Spearmen's Product Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression. The findings of the study revealed that, in general, policy analysis and planning officials' efficiency in development planning of was at a high level. The results from stepwise multiple regression found that individual factors, administrative factors, and individual psychological characteristic factors could predict the efficiency of local government's policy analysis and planning officials on development plan formulation.

Keywords: Local government plan, planning efficiency, policy analysis and planning official

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา

สุรสิทธิ์ วชิรขจร
ศาสตราจารย์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กฤติยา อนุวงศ์
นักศึกษาหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ได้รับบทความ: 11 พฤษภาคม 2561 **ปรับปรุงแก้ไข:** 20 กันยายน 2561 **ตอบรับตีพิมพ์:** 8 ตุลาคม 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั่วประเทศ เมื่อคัดกรองความถูกต้องของแบบสอบถามที่เก็บได้แล้ว มีแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 1,098 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาได้

คำสำคัญ: แผนพัฒนาท้องถิ่น ประสิทธิภาพการวางแผน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

บทนำ

ประเทศไทยกับรูปแบบการปกครองมักเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนผ่านของเวลาและยุคสมัย ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนและใช้รูปแบบการปกครองที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนมากขึ้น “การปกครองส่วนท้องถิ่น” จึงมีบทบาทและมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตอบสนองความต้องการโดยรวมของท้องถิ่นและพื้นที่ให้สามารถบริหารงานและจัดการงานผ่านผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม

การเจริญเติบโตของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ได้ส่งผลต่อการบริหารงานของรัฐบาลส่วนกลาง ทำให้ไม่สามารถบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ พื้นที่ได้ทั้งหมด นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลส่วนกลางและช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง มีความใกล้ชิดและเข้าใจความต้องการของประชาชนได้มากกว่าจนสามารถจัดบริการที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นของประชาชนผ่านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบและช่วยดำเนินการต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ตั้งแต่กระบวนการเขียนแผนการพัฒนา การนำไปปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนจึงเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดทำแผนพัฒนา เนื่องจาก เป็นตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบและมีลักษณะงานหลายอย่าง เช่น ศึกษา วิจัย รวบรวม วิเคราะห์ ประมวลนโยบายองค์การและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อวางแผนประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารในระดับจังหวัด เป็นต้น ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบงานในการจัดทำแผนพัฒนา การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเชิงปริมาณและคุณภาพภายในหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนจึงมีความสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานการวางแผนและปฏิบัติตามแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาของทุก ๆ จังหวัด ทั้งหมด 76 จังหวัดทั่วประเทศ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2538: 64) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในระบบราชการว่ามีความหมายถึง ผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการทำงานและบริการเป็นที่น่าพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555) ให้ความหมายในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความเที่ยงตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

Millet (1954: 4) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย หลังจากนั้น Simon (1960: 180-181) ก็มีความเห็นที่คล้ายคลึงกันอีกว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้จึงเห็นว่า ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้บริหาร (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

E = (O-I)+S

E = efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O = output คือ ผลิตผลที่ได้รับออกมา (Output)

I = input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Zaleanick et al. (1958: 40) ได้กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนความต้องการภายในได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ 3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

Katz และ Kahn (1978: 226) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพคือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การนั้น หากวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริศนา พิมพ์พา (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ และตรวจสอบได้

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณทาโร ยามาเน (Taro Yamane) จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด และมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน

สมใจ ศรีงาม (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมตามความเห็นของผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกระบวนการตรวจสอบภายใน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจตามลำดับ (3) ปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันด้านบวกในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านกระบวนการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดและปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในที่สำคัญคือ หน่วยรับตรวจเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในมีลักษณะจับผิดมากกว่าการให้คำปรึกษาแนะนำ และปัญหาการตีความกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตรวจสอบภายในมีความแตกต่างกัน ทำให้หน่วยรับตรวจขาดความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานของผู้ตรวจสอบภายใน

อุบล ใจตาง (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ถูกต้อง รวดเร็ว ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด (2) ส่วนประชากรการวิจัยที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ต้องการให้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ต้องการให้พิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ต้องการให้บุคลากรสมัครสมาน สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีการทำงานเป็นทีม ให้จัดบุคลากรปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและเหมาะสม อยากให้ผู้บริหารชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ต้องการให้เพิ่มทรัพยากรสารสนเทศสำหรับผู้ใช้บริการและเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากร ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและน่าอยู่และใหม่ มีที่จอดรถอย่างเพียงพอ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รุจิรา สะสม (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความพร้อมของทรัพยากรด้านการบริหาร และกระบวนการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพร้อมของทรัพยากรด้านการบริหาร ควรพัฒนาความพร้อมของเจ้าหน้าที่โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารจัดการ ควรพัฒนาความเหมาะสมในการบรรจุแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะของประชาชน พบว่า หลักการบริการสาธารณะ พฤติกรรมการให้บริการ ระบบการให้บริการและการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งหลักการบริการสาธารณะควรพัฒนาความรวดเร็วและความต่อเนื่องในการให้บริการ พฤติกรรมการให้บริการควรพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรให้มีความพร้อมในการให้บริการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนควรพัฒนาการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนแสดงความคิดเห็น และรับฟังสภาพปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

นารินทร์ จันทร์สุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิลำเนาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของหน่วยงาน และจังหวัด ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหาร ความพร้อมในด้านทรัพยากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผน และความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาใน 2 มิติ คือ ประสิทธิผล และกระบวนการวางแผน

2. ประชากรตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน” ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) ทั่วประเทศ โดยข้อมูล ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,181 คน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557)

ประชากรตัวอย่างอาศัยตามจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน” จำนวนทั้งสิ้น 3,181 คนจากทั่วประเทศ เพื่อให้การกระจายการเก็บข้อมูลมีความครอบคลุมมากที่สุด โดยในการดำเนินการเก็บข้อมูลอาศัยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 1,098 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.52 ของประชากรที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ประเภทของหน่วยงาน และจังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 7 ส่วน รวมทั้งสิ้นจำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาใช้มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และไม่เป็นจริงเลย รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 ข้อ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยง (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity)

คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีตำแหน่งในระดับสูงช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา หลังจากนั้นจึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบแบบสอบถาม แล้วนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpa)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
ปัจจัยด้านการบริหาร	**.827**
ปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล	**.806**
ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา	**.821**

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package Social Science) ในการวิเคราะห์โดยสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ประเภทของหน่วยงาน จังหวัด และปัจจัยอื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหาร ความพร้อมในด้านทรัพยากร การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน และประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient: r) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับ interval/ratio และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล (Point Biserial Correlation Coefficient: r_{pb}) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับ nominal ซึ่งได้ทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์โร (Spearman's Product Correlation Coefficient: r_s) สำหรับกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับ ordinal

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา ปรากฏผลวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.8 โดยมีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 39.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.6 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 อยู่ในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 71.4 และอยู่ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ คิดเป็นร้อยละ 4.8

2.ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา พบว่า ประเด็นย่อยส่วนใหญ่ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหาร และความพร้อมในด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24, 4.14, 3.79, 3.68, และ 3.83 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อประเด็นการบริหารงาน

การบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ลักษณะงาน	4.24	0.39	มาก
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.14	0.58	มาก
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน	3.79	0.71	มาก
4. การให้ความสำคัญของผู้บริหาร	3.68	0.72	มาก
5. ความพร้อมในด้านทรัพยากร	3.83	0.60	มาก
6. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	3.33	0.61	ปานกลาง

3. ปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา พบว่า ประเด็นย่อยด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.42) ส่วนประเด็นย่อยด้านความตระหนักอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.69) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

จิตลักษณะส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ความรู้ความเข้าใจ	2.42	0.30	ปานกลาง
2. ความตระหนัก	4.69	0.38	มาก

4. ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา

ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลและด้านกระบวนการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06, 4.24 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อประเด็นประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม

ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ประสิทธิผล	4.06	0.50	มาก
กระบวนการวางแผน	4.24	0.55	มาก
รวม	**4.15**	**0.49**	**มาก**

สำหรับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา**ด้านประสิทธิผล** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ท่านสามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างตรงเป้า (ค่าเฉลี่ย 3.16) และประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา**ด้านกระบวนการวางแผน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีการนำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านมาประกอบการจัดทำแผน (ค่าเฉลี่ย 4.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ท่านสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารคู่มือการจัดทำแผน (ค่าเฉลี่ย 4.15) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อประเด็นประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ประสิทธิผล			
1. ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ท่านสามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด	4.56	0.66	มาก
2. แผนและโครงการตามแผนที่กำหนดขึ้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วนสมบูรณ์	3.44	0.95	ปานกลาง
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างตรงเป้า	3.16	0.70	ปานกลาง
4. แผนที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนและสามารถนำปฏิบัติได้จริง	4.19	0.68	มาก
5. ผลสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนำความก้าวหน้าและชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน	4.00	0.79	มาก
6. แผนพัฒนาของหน่วยงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ และ/หรือจังหวัด	4.43	0.63	มาก
กระบวนการวางแผน			
1. ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ท่านสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารคู่มือการจัดทำแผน	4.15	0.73	มาก
2. มีการนำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านมาประกอบการจัดทำแผน	4.16	0.81	มาก
3. มีการนำข้อมูลปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มาประกอบในการวางแผน	4.49	0.64	มาก
4. ท่านสามารถประสานขอข้อมูลจากสำนัก กอง หรือกลุ่มงานอื่น ๆ ภายในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้ในการวางแผน	4.16	0.75	มาก

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแปรอายุ การบริหารงานประกอบด้วย ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน การให้

ความสำคัญของผู้บริหาร ความพร้อมในด้านทรัพยากร การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ และความตะหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อประเด็นประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการวางแผน			
ปัจจัย	**ประสิทธิภาพการวางแผนรวม**	**ประสิทธิผล**	**กระบวนการวางแผน**
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	0.034	0.010	0.061*
อายุ	0.075*	0.069*	0.074*
การศึกษา	-0.022	-0.024	-0.015
ประสบการณ์	-0.003	-0.023	0.024
ประเภทของหน่วยงาน	0.038	0.03	0.036
ปัจจัยด้านการบริหาร			
ลักษณะงาน	0.232**	0.200**	0.233**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.310**	0.302**	0.265**
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน	0.360**	0.344**	0.316**
การให้ความสำคัญของผู้บริหาร	0.230**	0.207**	0.220**
ความพร้อมในด้านทรัพยากร	0.394**	0.350**	0.382**
การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	0.397**	0.367**	0.364**
ปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล			
ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผน	-0.076*	-0.069*	-0.073*
ความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน	0.392**	0.383**	0.332**

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา

ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ความพร้อมในด้านทรัพยากร การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ซึ่งสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 33.7 (R^2 = 0.337) โดยการ

สนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด (R^2 เพิ่ม = 0.157) รองลงมา ได้แก่ ความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ความพร้อมในด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (R^2 เพิ่ม = 0.120, 0.035, 0.014, 0.008 และ 0.004 ตามลำดับ) และทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาในระดับสูง (r = 0.581) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 7

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตัวแปรอิสระที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์การทำนายประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เรียงจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความพร้อมในด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (beta = 0.279, 0.227, 0.148, 0.109, 0.082 และ 0.070 ตามลำดับ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระกลุ่มนี้ดีขึ้นมีผลทำให้ประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาโดยรวมดีขึ้น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระหว่างประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาโดยรวมกับปัจจัยทุกด้าน

ปัจจัย	b	beta	t	R^2เพิ่ม	ลำดับ
ปัจจัยด้านการบริหาร					
ลักษณะงาน	0.204	0.082	3.132**	0.008	5
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.115	0.070	2.457**	0.004	6
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน	0.148	0.109	3.644***	0.014	4
ความพร้อมในด้านทรัพยากร	0.235	0.148	4.897***	0.035	3
การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	0.361	0.227	7.997**	0.157	2
ปัจจัยจิตลักษณะส่วนบุคคล					
ความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน	0.698	0.279	10.698***	0.120	1
Constant	4.927				
R	0.581				
R^2	0.337				
F	90.600***				

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนา” เมื่อพิจารณาผลการศึกษาพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการบริหารภายในหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีทิศทางในการปฏิบัติงานตามแนวทางที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา พิมพ์พา (2558: 638) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557: 48) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.79) การศึกษาของสมใจ ศรีงาม (2556: 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) และสอดคล้องกับการศึกษาของอุบล ใจตาง (2555: 49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนา คือ ตัวแปรอายุ ตัวแปรด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหาร ความพร้อมในด้านทรัพยากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการศึกษาของนารินทร์ จันทร์สุวรรณ (2551: บ) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของรุจิรา สะสม(2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความพร้อมของทรัพยากรด้านการบริหารและกระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาแม้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อจะพบข้อสังเกตว่า ผลการศึกษาในรายด้านและรายข้อบางส่วนยังมีผลอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงผลการศึกษาที่พบปัจจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการซักซ้อมเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนให้บุคลากรเข้าใจถึงหน้าที่บทบาท การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้การวางแผนสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาในหลักสูตรของผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาและสามารถช่วยเหลือแนะนำเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

3) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการซักซ้อมและให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอให้สามารถตอบคำถามให้กับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ และควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับการวางแผนอย่างสม่ำเสมอ

4) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผน เนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ทุกคนต้องทราบและทำความเข้าใจให้ถูกต้องเหมือนกัน

5) เจ้าหน้าที่และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นควรแก้ไขระบบการบริหารงานจัดทำแผนให้มีการผลักดันดำเนินการใช้แผนที่ได้จัดทำไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว หากจะให้งานวิจัยมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้นควรมีการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป

2) การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศทำให้เห็นผลการศึกษาในภาพกว้างเท่านั้น หากมีการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาอาจต้องกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้แคบลง หรือศึกษาพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นการเฉพาะเพื่อให้เห็นภาพในสิ่งที่ต้องการจะศึกษามากยิ่งขึ้น หรืออาจเจาะลึกข้อมูลโดยการหากรณีศึกษามาศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2555). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นารินทร์ จันทร์สุวรรณ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปริศนา พิมพ์พา. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน" ครั้งที่ 2.* วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.

รุจิรา สะสม. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

สมคิด บางโม. (2538). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมใจ ศรีงาม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). *ข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2557, จาก http://www.dla.go.th./servlet/TemplateOgranizeServlet?organize=lomd

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.* รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุบล ใจตาง. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.* รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations.* (Vol. 2). New York: Wiley.

Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. McGraw-Hill Book Company.

Simon, H. A. (1960). *Public Administration*. New York: Alfred A Knoff.

Zaleanick, A. et al. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers.* Division of Research, Harvard University.

Translated Thai References

Bangmo, S. (1995). *Organization and Management*. Bangkok: Viddhayapipat์. (In Thai)

Chansuwan, N. (2008). *Factors Affecting the Work Efficiency of Tambol Samko and Tambol Longthong Shine Municipality Official in Ang Thong Province.* Thesis for Master Degree in Business Administration, Rajaphat Phra Nakhon Si Ayutthaya University. (In Thai)

Dusitrattanakul, O. (2014). *Factors Affecting the Work Efficiency of Official in Ministry of Agricultural and Cooperative Permanent Secretary Office: A Case Study of Official in the Central Office.* An Independent Study Report for The Degree of Master of Arts in Social Development Administration, School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration. (In Thai)

Jaitang, U. (2012). *Factors Affecting the Work Efficiency of Official in Viddhaya Borrikan Office, Khon Kaen University.* Independent Study, Master Degree in Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, (In Thai)

Local Government Personnel Administration Development Office, Department of Local Administration. (2014). *Local Government Personnel Data.* Retrieved January 6, 2014. from http://www.dla.go.th./servlet/ TemplateOgranizeServlet?organize=Iomd. (In Thai)

Meksawan, T. (1995). *Efficiency Promotion in the Public Sector.* Bangkok: Civil Service Commission Office. (In Thai)

Phatchayapruk, T. (2012). *Dictionary of Public Administration.* (5th Eds). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)

Pimpa, P. (2015). *Factors Affecting the Work Efficiency of Local Government Official in That Phanon District, Nakhon Phanom Province.* National Academic Conference and Research Presentation, "Creation and Development toward Asean Community" 2nd on June 18-19, 2015, at Nakhon Ratchasima College, Mueng District, Nakhon Ratchasima Province. (In Thai)

Sasom, R. (2010). *Factors Affecting the Public Service Providing Efficiency and Effectiveness: Case Study of Phayao Provincial Administration Organization.* Thesis for Master Degree in Public Administration, Mae Fah Luang University. (In Thai)

Sringam, S. (2 013). *Factors Affecting the Work Efficiency of Internal Auditing Official in the Primary Education Area Office, Ministry of Education.* Thesis for Master Degree of Business in Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. (In Thai)