

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

### FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF ORGANIZATIONAL PERSONNEL LOCAL GOVERNMENT IN PHON SAWAN DISTRICT NAKHONPANOM PROVINCE

สายใจ วานิชสุจิตต์\*<sup>1</sup>, สำราญ วิเศษ<sup>2</sup>, จารุกัญญา อุदानนท์<sup>3</sup>  
Saijai Wanichsujit\*<sup>1</sup>, Samran Wised<sup>2</sup>, Jarukanya Udanont<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>1,2,3</sup> Master of Public Administration Program in Public Administration, Nakhon Phanom University

\*Corresponding author's e-mail: mirinzaamasher@gmail.com\*<sup>1</sup>, Wised2520@gmail.com<sup>2</sup>,

jimlim66@hotmail.com<sup>3</sup>

Received: May 27, 2024

Revised: June 7, 2024

Accepted: June 19, 2024

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 259 คน เป็นการสุ่มตามความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One sample t – test สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .662 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมได้ร้อยละ 66

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

This research aimed to 1) study the operational efficiency of local government personnel in Phonsawan District, Nakhon Phanom Province, classified by personal factors, and 2) investigate factors affecting the operational efficiency of local government personnel in Phonsawan District, Nakhon Phanom Province, through quantitative research. The sample group consists of 259 local government personnel in Nakhon Phanom Province, randomly selected using stratified sampling. Statistical analysis included mean, standard deviation, and one sample t-test. The study showed that 1) the overall operational efficiency of local government workers in Phonsawan District, Nakhon Phanom Province, was at the highest level; and 2) the most important factor affecting their operational efficiency was responsibility at work; career advancement was the least important factor, with a statistically significant correlation coefficient of .662 (R) at the .05 level of significance, predicting 66% of personnel performance.

**Keywords:** work efficiency; local government organization; local government personnel

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว หน่วยงาน รัฐบาลเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและดำเนินงานให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยมุ่งหวังให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานให้มีความสุข นักวิชาการได้กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีแนวคิดในการทำงาน ต้องมีความฉับไว รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า งานต้องสำเร็จตามที่กำหนดมีการบริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว โดยเน้นความถูกต้องแม่นยำ ในกฎระเบียบ ข้อมูลตัวเลข ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ งานรวบรวม วิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้การวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานวิเคราะห์ และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียงของบริการสาธารณูปโภค งานวิเคราะห์และคาดคะเน รายได้-รายจ่าย ขององค์กรในอนาคตงานจัดเตรียมและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อ สนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในเขตเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณูปโภคเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน งานศึกษาวิเคราะห์และวิจัยปัญหาทั้งในด้านการปกครอง การบริหารและการปฏิบัติงาน ของเทศบาล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำเป็นจะต้องมีคุณภาพ ความสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้หากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการสร้าง

ประสิทธิภาพ ในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ตลอดจนเป็นการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามีความสนใจ ต้องการศึกษารายละเอียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงาน การดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วอันส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยดี

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พัฒนา คดีพิศาล (2564) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Herbert (1960) ให้ทัศนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ พิจารณารายงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมาเพราะฉะนั้นทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึง เท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบอกถึง ความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$E = O - I / S$  โดย  $E = \text{Efficiency}$  คือ ประสิทธิภาพของงาน

$O = \text{Output}$  คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

$I = \text{Input}$  คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Peterson & Plowan (1989) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่า ประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและ คุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

### บทบาทหน้าที่ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแล และจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจ โดยเฉพาะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

### แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of McKinsey

บียันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560) กล่าวว่า ปัจจัยภายในองค์กร พื้นฐานแนวคิดของ 7S Model คือ องค์การ มีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการซึ่งต้องทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้อง (Interconnected) และเสริมแรงซึ่งกัน และกัน การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งจะกระทบต่อองค์ประกอบตัวอื่น ๆ ทั้งหมด จึงเป็นหน้าที่ ที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบทั้งหลายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นองค์ประกอบภายใน ทั้งเจ็ด คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบ (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared values)

### แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2562) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ "Movere" มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคล มีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้น คงอยู่ต่อไป

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน

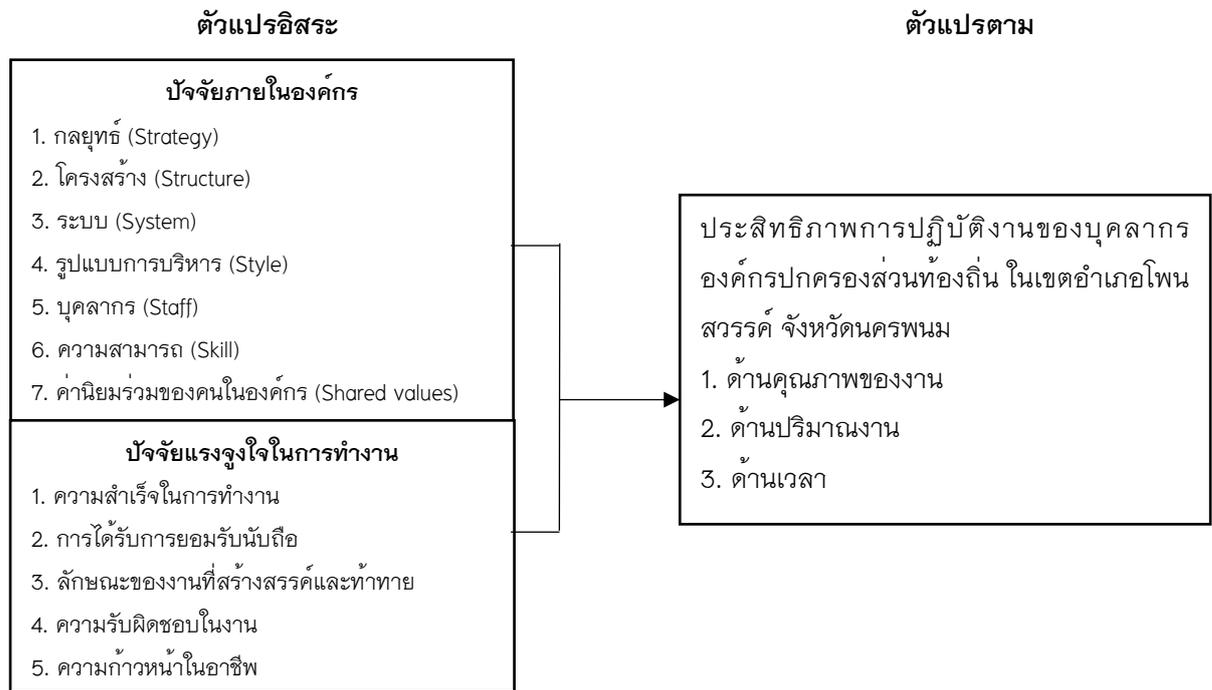
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ

Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่าลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้อง ใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละ คนรับรู้ทุกขั้นตอน ของการทำงานและพนักงานสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจน เสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ พนักงานมีอิสระภาพ ในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลา ในการทำงาน
5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง ของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 727 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 259 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน วาสนา วักดีเพชร, 2562) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

มีเกณฑ์ในการวัดแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Likert's five rating scale แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งได้ค่า IOC .81 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่พัฒนาและปรับปรุงตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มาตรวจสอบและพิจารณาความตรงของเนื้อหาตามนิยามในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 หากท่านมั่นใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หากท่านไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หากท่านมั่นใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญประเมินดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กชกร เดชะคำภู	อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตร บัณฑิตศึกษาศาสตร
อาจารย์ ดร. ปุณชญา ศิวานีพันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรด้านภาษาไทย
อาจารย์ ดร. มุฑุดา แก่นสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรด้านสถิติ
นางสาวปัทมา อินทริง	อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตร บัณฑิตศึกษาศาสตร
นายวิฑิต เภาโพธิ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตร บัณฑิตศึกษาศาสตร

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อวัดความเชื่อถือได้ของเครื่องมือว่าแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา โดยเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 ทั้งฉบับ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม ให้ออกหนังสือถึงนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครพนม ทั้ง 8 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด 2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 259 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษาออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) การทดสอบโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

#### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สรุปผลดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 259 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษา อยู่ระหว่างปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระยะเวลาการทำงาน 1-4 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยภายในองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ปัจจัยภายในองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านกลยุทธ์	4.57	.53	มากที่สุด
2	ด้านโครงสร้าง	4.53	.52	มากที่สุด
3	ด้านระบบ	4.63	.50	มากที่สุด
4	ด้านรูปแบบการบริหาร	4.59	.48	มากที่สุด
5	ด้านบุคลากร	4.54	.47	มากที่สุด
6	ด้านความสามารถ	4.62	.46	มากที่สุด
7	ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.60	.47	มากที่สุด
	รวม	4.57	.49	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดนครพนม อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระบบ ( $\bar{X} = 4.63$ ) ด้านความสามารถ ( $\bar{X} = 4.62$ ) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ( $\bar{X} = 4.60$ ) ด้านรูปแบบการบริหาร ( $\bar{X} = 4.59$ ) ด้านกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.54$ ) และด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับระดับประสิทธิภาพปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.61	.47	มากที่สุด
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.61	.46	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.61	.45	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.62	.48	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.60	.50	มากที่สุด
รวม		4.61	.37	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร จังหวัดนครพนม อยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.62$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.61$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.61$ ) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ( $\bar{X} = 4.61$ ) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.60$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรจังหวัดนครพนม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.782	.175		4.460	.000
กลยุทธ์ (Strategy) X <sub>1</sub>	.058	.032	.082	1.818	.070
โครงสร้าง (Structure) X <sub>2</sub>	.119	.034	.164	3.556	.000
ระบบ (System) X <sub>3</sub>	.055	.040	.073	1.378	.169
รูปแบบการบริหาร (Style) X <sub>4</sub>	.042	.038	.054	1.097	.274
บุคลากร (Staff) X <sub>5</sub>	.090	.039	.113	2.273	.024
ความสามารถ (Skill) X <sub>6</sub>	.239	.040	.295	5.972	.000
ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ( Shared values) X <sub>7</sub>	.232	.040	.291	5.858	.000

R Square = .662 F = 70.26 Sig. = .000 N = 259 R = .814 R<sup>2</sup> = .662

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล (X) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม (Y) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter  
 method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เท่ากับ .814 (R = .814) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ  
 ทั้ง 7 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน  
 เขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 7 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับประสิทธิภาพใน  
 การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เท่ากับ .662  
 (R<sup>2</sup> = .662) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 66

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ  
 โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 7 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐาน  
 ของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่ ส่งผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐาน  
 มากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ความสามารถ (Skill) (X<sub>6</sub> Beta = .295)
- 2) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ( Shared values) (X<sub>7</sub> Beta = .291)
- 3) โครงสร้าง (Structure) (X<sub>2</sub> Beta = .164)

- 4) บุคลากร (Staff) ( $X_5$  Beta = .113)
- 5) กลยุทธ์ (Strategy) ( $X_1$  Beta = .082)
- 6) ระบบ (System) ( $X_3$  Beta = .073)
- 7) รูปแบบการบริหาร ( $X_4$  Beta = .054)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .782 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$  แทนค่าในสูตร

$$Y = .782 (4.460) + .295X_6(5.972) + .291X_7 (5.858) + .164X_2(3.556) + .113X_5(2.273) + .082X_1(1.818) + .073X_3(1.378) + -.054X_4(1.097)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$  แทนค่า

$$Z = .295Z_6 + .291Z_7$$

เมื่อ  $X$  และ  $Z =$  ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r$  มีค่าอยู่ระหว่าง -.200-.677) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีการกำหนดปัจจัยในด้านที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนงาน โครงการนโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ใ้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ด้วย ความยุติธรรมระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง

เพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีของพัฒนา คดีพิศาล (2564) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของสมใจ ลักษณะ (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทรณ์ พรพรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากรระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันไป มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมได้มีการกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตรงตามแผนงานที่กำหนด ใช้เวลาตามมาตรฐานกำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด งบประมาณ และสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วง ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด คุณภาพของงานมี คุณภาพดี ถูกต้อง คุณภาพดีใช้งบประมาณคุ้มค่า มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้เสมอด้วย เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง

กับทฤษฎีของกันตยา เพิ่มผล (2561) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนี้การพัฒนาด้านตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ยิ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้นบุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ต้องการกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ อุทัย หิรัญโต (2561) ได้กล่าวถึง คำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพ ที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ องค์กรส่วนมากมีทรัพยากรที่จำกัด หมายความว่า การใช้ทรัพยากรที่น้อยลง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นก็เป็นเรื่องที่ต้องการขององค์กรนั้นอยากได้ ก็เป็นสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้องค์กรนั้นหันมาใส่ใจ และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน แต่การที่องค์กรดูแลแค่ประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวก็จะทำให้เสียโอกาส ในการพัฒนาด้านอื่น เช่น ประสิทธิภาพบางองค์กรมีปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำ ใช้ทรัพยากรเปลือง บางองค์กรอาจจะทำงานเร็วแต่ทำงานเพื่อเป้าหมายที่ผิด เช่น ทำงานถูกเป้าหมายแต่ไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลานานและค่าใช้จ่ายเยอะ ถ้าทำงานถูกเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ROI สูงคุ้มค่าใช้จ่าย การทำงานผิดเป้าหมายและไม่มีประสิทธิภาพ การผลิตได้ไม่เพียงพอที่ต้องการ ค่าใช้จ่ายเยอะ และทำงานผิดเป้าหมายแต่มีประสิทธิภาพ ผลิตได้ไม่เพียงพอที่ต้องการ แต่ค่าใช้จ่ายน้อย เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอชวาน เสิน และพิตราน การาวัล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา 2) เพื่อศึกษาระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลนครยะลา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลนครยะลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสำนักงาน เทศบาลนคร ยะลา จำนวน 1,260 คน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 304 คน ได้มาจากการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple regression analysis) จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลนครยะลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ภาวะผู้นำอยู่ในลำดับสูงสุด ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในลำดับที่สอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับที่สาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในลำดับที่สี่ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในลำดับที่ห้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในลำดับที่หก และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในลำดับสุดท้าย 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลาอยู่ในลำดับสูงสุด ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในลำดับ

ที่สอง ด้านปริมาณงานอยู่ในลำดับที่สาม และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับสุดท้าย 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครยะลา

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน เป็นอันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนรินทรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

## องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำคัญในการแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร และเป็นการจัดระเบียบของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนนั้น จะช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

2. ด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร โดยให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กร การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และพัฒนามาตรฐานการทำงาน ด้วยการปรับบทบาท โครงสร้างและกลไกการจัดการลดขั้นตอนการควบคุมและสั่งการ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก และสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างเครือข่ายการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ตลอดจนเพิ่มคุณภาพในการจัดบริการและให้บริการสาธารณะ พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการตรวจสอบจากภาคประชาชน และยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

3. ด้านระบบ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรมจึงเป็นการหล่อหลอมให้พนักงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น ลดภาระทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรตระหนักและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่การวางแผน และการปรับใช้วัฒนธรรมการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และที่สำคัญสามารถวิเคราะห์ได้ว่าวัฒนธรรมระบบขององค์กรแบบใดเหมาะสมกับหน่วยงานตนเองมากที่สุด

4. ด้านรูปแบบการบริหารนั้นสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการวางแผน การดำเนินงาน รวมถึงการตรวจสอบการดำเนินโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนสามารถกระทำได้โดยอาศัยการคิด การตัดสินใจสำหรับการแก้ไขปัญหาของตนเองร่วมกับการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน การที่ประชาชนภายในพื้นที่มีการรวมกลุ่มในรูปแบบประชาคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา นั้น จำเป็นต้องมีความร่วมมือในการทำพร้อม ๆ กัน ในทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความเป็นชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง

5. ด้านบุคลากรส่งผลต่อหน่วยงานท้องถิ่นต้องส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากร ภายในและภายนอกหน่วยงานมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการดำเนินชีวิต ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจแนวใหม่ของไทยแลนด์ 4.0 แนวทางการบริหารงานบุคคลนี้ ควรเสริมสร้างความมีวินัย ความรับผิดชอบ หรือสร้างความเป็นพลเมืองที่ดีด้วย เนื่องจากรากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งต้องเกิดจากท้องถิ่นมีพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความสุข มีคุณธรรม มีจิตใจที่เยือกเย็น อารมณ์แจ่มใส มั่นคง ใจไม่มีความเครียด สุขุม มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น รู้จักประมาณตน มีความพอเพียง เข้าใจสังขารของชีวิต มองโลกในแง่ดี มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง

6. ด้านความสามารถของบุคลากรนั้นเป็นด้านที่มีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพที่จะพัฒนาตัวบุคลากร รวมถึงการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ให้ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ และการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามแผนที่วางไว้ บุคลากรมีความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อ

ภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ต่อเนื่อง สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีและไม่มีปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนา การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และทักษะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตทั้งส่วนบุคคลและองค์กร โดยการให้ความสำคัญในการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ท้องถิ่น ความโปร่งใส การแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์เป็นแกนหลักของความโปร่งใส องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งนี้ จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือกับพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดเผยและตรวจสอบได้ การให้อำนาจในการทำงาน การปลดล๊อคประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเกี่ยวข้องกับการให้อำนาจพนักงานในการทำงาน พนักงานที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้เสี่ยงทำอะไรบางอย่าง และได้คิดอย่างอิสระ พนักงานก็จะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีแรงใจทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผน และจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละคน พร้อมทั้งมีการชี้แจง ปฐมนิเทศบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง มีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีตัวแปรกลางในการวิจัยเนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรกลางระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ผู้วิจัยเสนอแนะให้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใหม่ ๆ ในการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.  
นรินภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2560). *การสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันให้กับพนักงาน*. เอกสารเผยแพร่เพื่อและพัฒนา เล่มที่ 1. ปัทมาพร ทอชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. *อินดัสเตรียลเทคโนโลยี รีวิว*, 22(282), 94-100.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2564). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของพนักงานบริษัท เวิลด์ฟาส จำกัด และ บริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เลขที่ 4 ถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพฯ.
- วาสนา วักดีเพชร. (2562). *อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจ* ภายใต้ของเทศบาลตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2562). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- สมใจ ลักษณะ. (2563). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. (2565). *สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์*. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม.
- อุทัย ทิรัญโต. (2561). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มนุษย์วิทยา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อชวาน เส้น และพิตราน การาวล. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Herbert A. S. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.