

HSS-006

## ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

### Efficiency Operation of Personnel of Local Administrative Organizations in Khon Kaen Province

ลักขณา อินทร์บึง<sup>1,\*</sup> และรัชดา ภักดียิ่ง<sup>2</sup>

Lakkana Inbueng<sup>1,\*</sup>, Ratchada Phakdeeying<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

<sup>1,2</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities, Northeastern University

\*Corresponding author's email: luckkhana.inb@neu.ac.th

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประชากรศาสตร์ จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน T-Test และ F-Test ทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก และ 2) บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการทำงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, บุคลากร

#### ABSTRACT

This study has a purpose 1) To study the Efficiency Operation of Personnel of Local Administrative Organizations in Khon Kaen Province 2) to Efficiency Operation of Personnel of Local Administrative Organizations. The samples were 225 personnel. the research instrument was questionnaire with reliability value of 0.95 Statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's method

The research result found that; 1) the Efficiency Operation of Personnel of Local Administrative Organizations in Khon Kaen Province was at the high level. 2) the Efficiency Operation of Personnel of Local Administrative Organizations in Khon Kaen Province with different age, education, status, department, and work experience had significant differences in performance at the statistical level of 0.05

**Keywords:** Efficiency Operation, Local Administrative Organizations, Personnel

## บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่ กฎหมายกำหนดการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชน ต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐบาลนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และดูแลความมั่นคงของชาติ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ในปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในสังคม โดยเป็นรูปแบบขององค์กรภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง การจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ในการบริหารงานจะเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน รวมถึงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคลหรือบุคลากรในองค์การ คือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากองค์การปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ก็จะไม่

เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด แต่หากบุคลากรเหล่านั้นขององค์กรขาดความตั้งใจหรือขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีและอาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้นเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559)

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะช่วยให้งาน ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งหาก องค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงตามความต้องการขององค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ขององค์กรและสอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดจนช่วยทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้และในทางตรงข้าม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมาย ขององค์กรและอาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญคือองค์กรจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรเหล่านี้อยู่กับองค์กรได้นาน โดยไม่คิดที่จะย้ายการทำงานไปยังแห่งใหม่

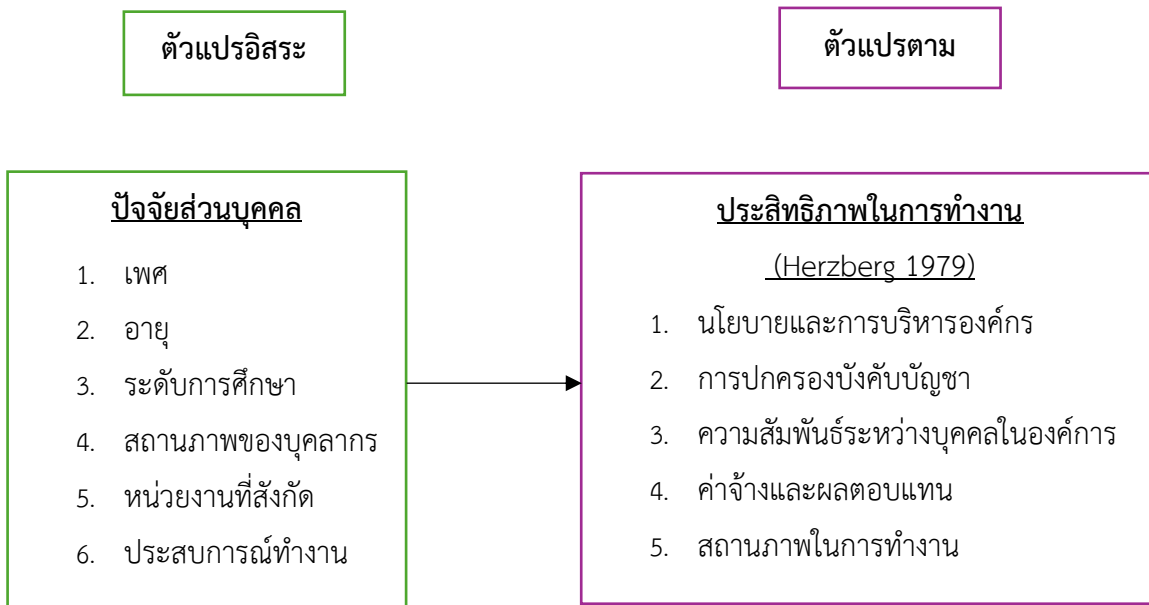
ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติได้เล็งเห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น
- 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้เป็นตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Herzberg (1979) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น \*ไม่รวมฝ่ายการเมือง และ ข้าราชการครู และลูกจ้าง \* จำนวน 693 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 255 คน โดยใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-endes Questionnaire) และลักษณะปลายเปิด (Open-endes Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ (Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ในข้อคำถามมี 5 ปัจจัย รวม 20 ข้อได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารองค์กร
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน
- 2.5 สถานภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

2) ค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

#### วิธีรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง และสมบูรณ์ของเอกสารโดยผู้วิจัย พร้อมคณะทำงานดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แจกแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= Standard Deviation) เพื่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scales) จำนวน 5 ระดับ

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่า T-Test (Independent Samples T-Test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ประสพการณ์ทำงานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way F-Test หรือ One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

### สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. นโยบายและการบริหารองค์กร	4.17	.858	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.07	.922	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.03	.912	มาก
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.89	.989	มาก
5. สถานภาพในการทำงาน	3.96	.925	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.862</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาก ( $\bar{x} = 4.02$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากระดับสูงสุดไปน้อย พบว่า นโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) รองลงมาได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) สถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) และต่ำสุดได้แก่ ค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ )

## 2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T-Test) แบบ (Independent Samples) พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ปัจจัย ไม่แตกต่างกันทุกปัจจัย โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) , (S.D.= .931) และประชาชนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) , (S.D.= .858) เปรียบเทียบจากค่าสถิติทดสอบสมมติฐานที่ใช้พิจารณา  $t=.358$  ,  $Sig=.474$  สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบจากค่าทางสถิติทดสอบสมมติฐานที่ใช้พิจารณา  $t=.358$  ,  $Sig=.474$

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว โดยใช้ F-test (One Way ANOVA) พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ทุกด้านแตกต่างกัน

ในส่วนของการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่สถานภาพของบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น รายด้าน พบว่า ทุกด้านโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากระดับมากไปน้อย ตามลำดับดังนี้ นโยบายและการบริหารองค์กร รองลงมา ได้แก่

การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สถานภาพในการทำงาน และค่าจ้างและผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ควรสนับสนุนส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหารจัดการด้านความพึงพอใจในงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเสนอแนะว่า ควรสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยด้านการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ กล่าวคือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรส่วนใหญ่ความสำคัญไปที่ปัจจัยด้านภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหารองค์ในระดับที่สูงที่สุด และน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล ไทรตระกูล (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพัฒนาจังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว โดยใช้ F-test (One Way ANOVA) พบว่า มีความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น ทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) และนรวิษณุ สมฤทธิ์(2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ที่พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร และ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละหน่วยงานในต่างภูมิภาค มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันออกไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการกำหนดโครงสร้างองค์การแต่ละหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นที่ระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานจริงเข้าร่วมกำหนดโครงสร้างอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ระเบียบ และข้อบังคับขององค์การได้



2) ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนของระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพภาพในการทำงาน

3) ควรกำหนดให้มียุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ คือพัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูลเพื่อการทำงาน สู่มีอาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อระดมความคิดเห็นและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้ ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนให้แก่แต่ละหน่วยงานทำการวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลมากขึ้นตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) นำผลการวิจัยในครั้งนี้ ส่งมอบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูล ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

2) นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปบูรณาการกับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้จัดให้มีการติดตามประเมินผลของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น เพื่อการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นและศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นและปัญหาอื่นที่หน้าศึกษาให้กว้างมากขึ้น

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

## เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.(2563, 15 มิถุนายน). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

<https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตไม่ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นฤมล ไทรตระกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพัฒนา จังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรวิษญ์ สมฤทธิ์(2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน

ตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดพะเยา. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. University of Phayao Digital Collections.

<http://www.updc.clm.up.ac.th//handle/123456789/966>

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโต โมทีฟ

(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

Herzberg, F. (1979). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.