

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**  
**Factors Affecting the Personnel Performance Efficiency  
Subdistrict Administrative Organization  
in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom province.**

ปริศนา พิมพ์<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3) ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมินเข้าใจ ตรวจสอบได้

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**Abstract**

The purposes of this study were to (1) study the performance of Efficiency Subdistrict Administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom (2) study the Factors affecting the performance efficiency subdistrict administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom (3) study the Comments and suggestions on promoting the practice of Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom

This research studied whole population consisted of 232 People was work Personnel at subdistrict administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom. Instrument

used was questionnaire. statistical analysis data, an Average, percentage, frequency, standard deviation, correlation coefficients, Multiple regression analysis

Research result revealed that (1) performance of Efficiency Subdistrict Administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom Overall in the highest level. (2) factors affecting to the personnel performance Subdistrict Administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom Overall in the highest level. (3) The suggestion to promote performance efficiency Subdistrict Administrative Organization in Amphoe That phanom Area Nakhon Phanom. They must be clear in planning the system of working. Matching of knowledge and abilities in work. Aptitude of personnel in organization. Include that; portfolio standards an be evaluation, understanding and checking too.

**Keywords :** Factors affect the performance

## บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและวางแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีควมคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสพการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงานผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.2551 : 29)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด 12 แห่ง แยกเป็นเทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. 2557 ) นับแต่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ปฏิบัติหน้าที่มาประสบปัญหาหลายประการทั้งในแง่ของโครงสร้าง ระบบบริหารและในแง่กระบวนการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานฝ่ายบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถอน จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพราะมีความเห็นว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานของบุคลากรมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

บริหารส่วนตำบล ประสบความสำเร็จและเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรง และข้อมูลจากผลการวิจัยที่จะได้รับก็เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไข หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม

### สมมุติฐานของการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) นโยบายในการบริหาร 7) การนิเทศงาน 8) ภาวะการทำงาน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในการทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายไว้ คือ
  - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. 2557)
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane,1973:727) จำนวน 232 คน
2. ด้านพื้นที่
 

พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง
3. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจซึ่งได้แบ่งปัจจัยแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย
    - 3.1.1 แรงจูงใจภายใน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
    - 3.1.2 แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ 1) นโยบายในการบริหาร 2) การนิเทศงาน 3) ภาวะการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน
  - 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพของงาน 3) ความทันเวลา 4) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง(Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ (check list) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

### 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 ร่างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและนำกลับมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ด้านเนื้อหา ภาษา การประเมินผล โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC ) นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อได้ค่าระหว่าง .835 - .888 แล้วหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha. 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยลงพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แล้วขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ธุรการขององค์การบริหารตำบลนั้นแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ให้

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

4.2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 182)

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยใช้ Multiple linear Regression Analysis

5.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไป โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (เกียรติสุดา ศรีสุข. 2549 : 150) และพรรณนาความ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้

#### 4.1 ด้านปริมาณงาน

4.1.1 กำหนดงานและเป้าหมายหรือความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จ

ของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4.1.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำให้สำเร็จในรอบปีงบประมาณ

4.1.3 จัดทำขอบข่าย ภาระงาน และมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน

4.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้เมื่อจำเป็นโดยผู้บังคับบัญชาสามารถนำแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลนี้มาใช้อ้างอิงประกอบการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

4.2 ด้านคุณภาพของงาน

4.2.1 กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง

4.2.2 จัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน

4.2.3 ปลุกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ด้านความทันเวลา

4.3.1 ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร

4.3.2 ประเมินความสำเร็จของงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนตามระยะเวลาว่าผลงานในช่วงนั้น ๆ สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

4.3.3 หากพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาอาจให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด

4.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.4.1 มีการวางแผน โดยมุ่งเน้นการเทียบเคียงจากแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา

4.4.2 เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แต่ต้นตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มวงรอบการประเมิน

4.4.3 จัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาประกอบในการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการกำหนดปัจจัยด้านในด้าน ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ

ให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมมีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียพร สงหมีนไวย (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้มีการกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตรงตามแผนงานที่กำหนด ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด งบประมาณ และสามารถปฏิบัติได้ สำเร็จลุล่วง ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด คุณภาพของงานมีคุณภาพดี ถูกต้อง คุณภาพที่ใช้งบประมาณคุ้มค่า มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้เสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ สรรค์นิกร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยถ้าคุณภาพชีวิตดี จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2549 : 4) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จ

ขององค์กร” เช่นเดียวกับที่ตั้งที่อัญชูลี จำนวนผล (2553 : 9-10) กล่าวถึง บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านภาวะการทำงาน แม้จะมีระดับค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละคน พร้อมทั้งมีการชี้แจง ปฐมนิเทศบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านคุณภาพของงาน แม้จะมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง มีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

### เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). วิทยานิพนธ์ ร.ปม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, สำนักงาน. (2557). แบบสำรวจอัตรากำลังพนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง. นครพนม : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ และคณะ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตรา และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2508). การใช้ระบบคณะกรรมการในการบริหาร. วารสารรัฐศาสตร์.