

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
Factors Influencing Work Performance of Employee of Local Administrative
Organizations of Non Sa-At District Udon Thani Province

ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย¹ มานัญญ์ธัตถ์ลลัม เจริญภูวตล² และพิมนกาลล์ ธีร์ก้านพลุกกลาง³
Peeraphat Thammapisamai, Manutdon Jaroenphuwadon and Phimonkan Theekanpluklang

¹ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ บริษัท ซีพีพลัส (ประเทศไทย) จำกัด
Business Development Manager, CP Plus (Thailand) Company Limited

²Doctor of Religious Philosophy in Education Administration
Universal Ministries of The King's College

³Doctor of Religious Philosophy in Education Administration
Universal Ministries of The King's College

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of factors affecting the performance of the employees of local government organization in Non Sa-At District, Udon Thani Province 2) to study the factors influencing the performance of the employees of local government organization in Non Sa-At District, Udon Thani Province and 3) to study the guidelines for improving the efficiency of the work of the employees of the Non Sa-At District Local Administrative Organization Udon Thani Province.

The sample groups were Local personnel There were 384 persons in Non Sa-At District, Udon Thani Province. The data collection tool was a statistical questionnaire used for data analysis. The descriptive statistics and the analysis of structural equations model (SEM) using LISREL program. The results of the study were as follow : 1) The factor of motivation in the work was at the high level ($\bar{x} = 3.57$). The level of the factor of the occupational stability was at the high level ($\bar{x} = 3.75$). The work at the moderate level ($\bar{x} = 2.66$). The happiness factor at work was at the high level ($\bar{x} = 3.76$). The Performance factor high level ($\bar{x} = 3.82$). 2) Occupational stability factor, Happy work, Motivation working, Environment Stability in work, have direct influence on the performance of the employees of local government organization in Non Sa-At District, Udon Thani Province with weight values 0.61, 0.65, 0.76, 0.85 respectively. 3) Guidelines for enhancing the efficiency of work performance of local administrative organization employees in Non Sa-At District, Udon Thani province should improve the working environment, including materials, equipment, stability and work safety and creating a working atmosphere.

Keywords : Efficiency/ Work stability/ Happiness in Work/ Motivation/ Working Environment

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี 7 แห่ง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิซเรล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) ระดับปัจจัยด้านด้านระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$) ระดับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าน้ำหนัก 0.61, 0.65, 0.76, 0.85 ตามลำดับ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี คือ ควรปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครอง ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และดูแลความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (การปกครองส่วนท้องถิ่น, ออนไลน์, 2562)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากในการบริหารประเทศ ให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, ออนไลน์, 2562)

จากการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่สูงมากนัก ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนด เช่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

สำนักงานมาตรฐานการบริหารบุคคลท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการบริหารบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลท้องถิ่นให้เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่นและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่วนท้องถิ่นเพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นและระดับชาติได้เล็งเห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจถึงขวัญและกำลังใจ การทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเขตพื้นที่อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7 แห่ง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

แนวคิดทฤษฎี

ปิยฉัตร กุลทัต (2550) ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ทั้งสำนักงานใหญ่สำนักงานเขตธุรกิจและศูนย์ธุรกิจทั่วประเทศ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนะต่อความมั่นคง ทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับการจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเปลี่ยนระบบงานและความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานเห็นว่า ธนาคารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ควรมีนโยบายโครงสร้างองค์กรและระบบงานที่ชัดเจน และเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน โดยมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณา ความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทนและโบนัสที่เสมอภาค ยุติธรรม มีการจัดอบรมความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ตลอดจนควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความมั่นคงในองค์กรและสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงาน จากการศึกษาที่ได้นำเสนอมาข้างต้นนั้น อาจสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับในภาพรวมของงานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของคนทำงานในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใดก็ตาม ยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่แต่ละองค์กร/หน่วยงาน ควรต้องหันมาให้ความสนใจว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ซึ่งก็ควรจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน

ความเสี่ยง และความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน/องค์กรที่อาจแตกต่างกันออกไป เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

พรพนา พัวรักษา (2554) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกกับงานที่ทำ พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นความรู้สึกชื่นชอบเป็นสุขกับงานที่ทำจากแนวคิดต่างๆ สรุปได้ว่า ความสุขใการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก เนื่องมาจากผลการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Moos (1986) มีความเหมาะสมในบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนทั้งในด้านจิตวิทยาสังคม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานเกิดเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน

อนุชา ยันตรปกรณ (2548) กล่าวว่า ความสำคัญ และประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงานในแง่ของการบริหารงานแล้ว หน่วยงานใดก็ตามทั้งภาครัฐและเอกชนผู้บริหารของหน่วยงานนั้นจะต้องรู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะตัดสินใจว่าผู้บริหารมีคุณภาพเพียงใด สำหรับผู้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้วการ จะปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองหรือไม่ ฉะนั้น ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือ เป็นการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนอง แล้วประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ

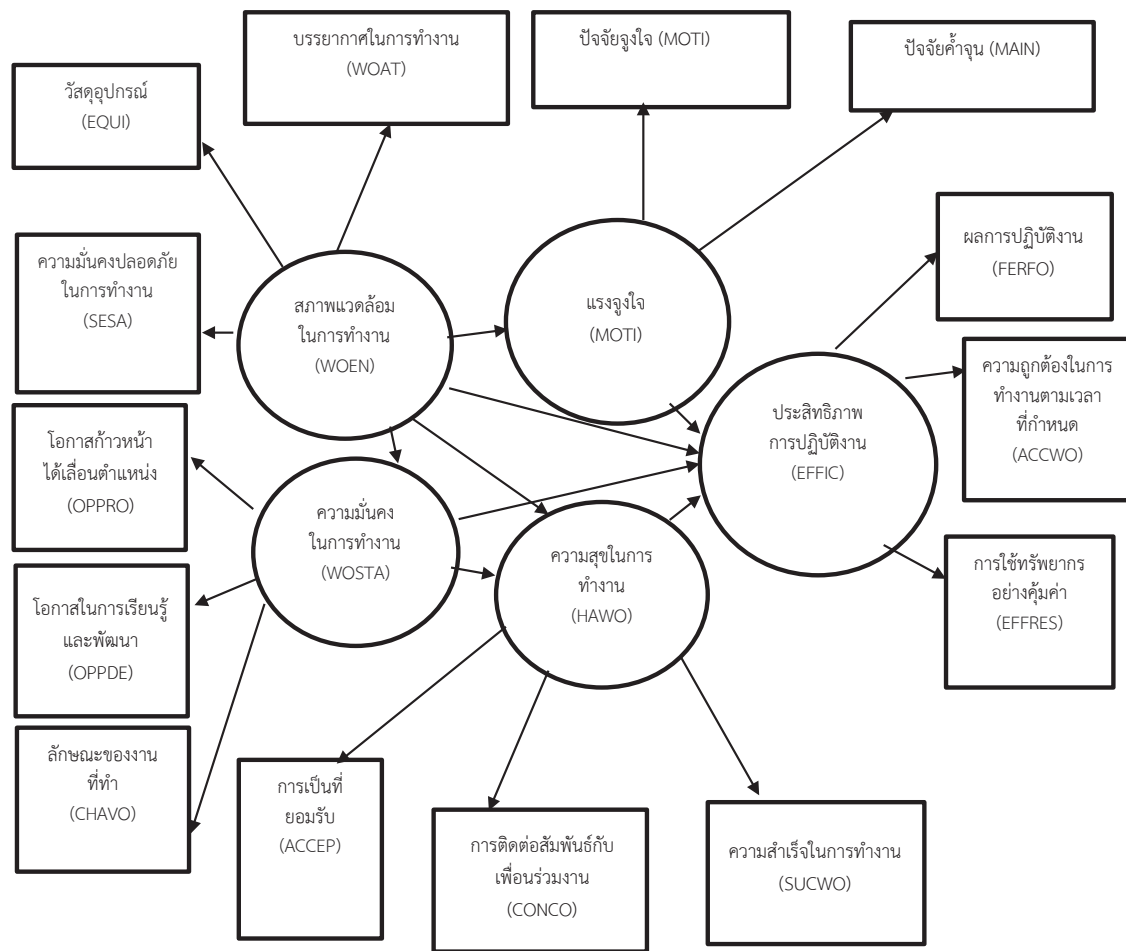
ที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง และคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุดก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

พัชรารณณ์ กระบวนรัตน์ (2546) ได้กำหนด หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการใดๆ โดยที่มีสิ่งมุ่งหวัง คือ ผลสำเร็จ หรือการได้ซึ่งคุณภาพและปริมาณที่จะต้องออกมาดีโดยการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างประหยัด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่ลงทุนไปกับผลกำไรที่ได้หรือความคุ้มค่า

มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการ วิจัยในครั้งนี้ คือ ผลของความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ โดยรวมความให้หมายถึง ทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก ทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน องค์กรโดยรวมมีความรักสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุข จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโนนสะอาด ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลโนนสะอาด ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลโนนสะอาด 2) เทศบาลตำบลหนองแวงโนนสะอาดครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนสะอาด (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด) 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบุงแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบุงแก้วทั้งตำบล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสำราญ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพธิ์ศรีสำราญทั้งตำบล 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหมานางม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหมานางมทั้งตำบล 6) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งศรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกุ้งศรีทั้งตำบล 7) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกกลางทั้งตำบล ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมต้องมีไม่น้อยกว่า 20-25 เท่า ของตัวแปรที่สังเกตได้ (Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J, Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, & Wood E, 2005) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งสิ้น 15 ตัวแปร

ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 300 ตัวอย่าง ($20 \times 15 = 300$) ซึ่งผลจากการคำนวณเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 384 คน ซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างได้ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและมีความเชื่อมั่นมากพอในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1970) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

การวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 -1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนปัจจัยพื้นฐานคุณสมบัติด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง สรุปการใช้สถิติได้ดังนี้

1.1 ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ด้วยวิธีการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้ใช้วิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุแบบเชิงชั้นปัจจัยตามตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ซึ่งในการใช้เทคนิควิเคราะห์ต่างๆ ตามที่กล่าวมานี้ เป็นไปตามคุณสมบัติระดับการวัด และตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้แล้ว สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการใช้วิธีการทางสถิติที่ได้เสนอมานั้นได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการศึกษาถึงความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ และเพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กันมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 หรือไม่ (multicollinearity problem) การวิเคราะห์ถดถอย พหุเชิงชั้นนำมาเพื่อใช้วิเคราะห์ว่าปัจจัยของตัวแปรแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี การวิเคราะห์เชิงปริมาณแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equations model : SEM) โดยการใช้โปรแกรม LISREL เพื่อวิเคราะห์ว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.41 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.85 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.81 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.83 มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.53 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.32

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าด้านโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งงาน ลักษณะของงานที่ทำ และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการทำงานตามเวลาที่กำหนด และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และ 5) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.739 ถึง 0.813 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และ วัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.713 ถึง 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ รองลงมา โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

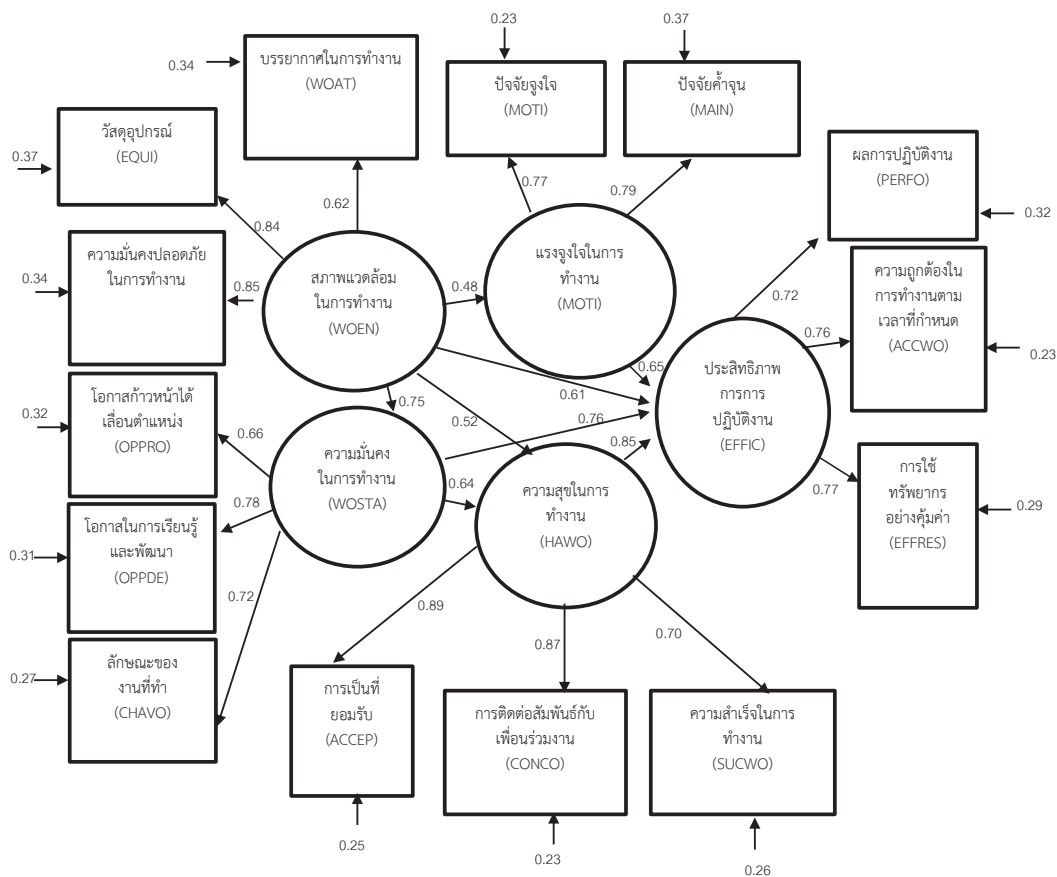
เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบ เชิงยืนยันของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.759 ถึง 0.773 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับรองลงมาการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบ เชิงยืนยันของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.769 ถึง 0.783 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และ

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบมาตรฐานแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.779 ถึง 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความถูกต้องในการทำงานตามเวลาที่กำหนด รองลงมาผลการปฏิบัติงาน) และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลตามดัชนีปรับ (MI) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 105.248$, $df = 80$, ค่า $p = 0.178$, $\chi^2 / df = 1.132$, ดัชนี GFI = 0.977, NFI = 0.973, NNFI = 0.987, CFI = 0.984, RMR = 0.039, SRMR = 0.038, RMSEA = 0.035, และ = 0.898 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) ดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.80 ซึ่งเป็นการอธิบายความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีมาก แสดงว่าตัวแปรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.80 ในการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีขนาดน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.65 สภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.61 ความมั่นคงในการทำงาน 0.76 และความสุขในการทำงาน 0.85 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นความสัมพันธ์ทางตรง ซึ่งยังพบว่าตัวแปรแฝงภายในบางตัวได้รับอิทธิพล



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นด้วย ซึ่งผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2

อภิปรายผล

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาของบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเคยเป็นพนักงาน 270 คน ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยระดับสูง และยังสอดคล้องกับวันวิสาข์ สมร (2551) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาใต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดย

มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท คาใต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 281 คน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในด้าน การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ และด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก และยังสอดคล้องกับชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับสุนิสา สงบเสียบ (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง และยังสอดคล้องกับกชกร เอ็นดูราชูกร์ (2550) ศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัดมีความพึงพอใจ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับที่มาก ในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานประสิทธิภาพ ในการทำงานโดยรวมทุกด้านของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับกฤษฎิณ สันทนต์วิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าทั้งฝ่ายนักการเมืองท้องถิ่น และฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลมีความคิดว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านงบประมาณมีปัญหาหรืออุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานควรได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับธัญญา ผลอนันต์ (2546) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ประสิทธิภาพขององค์กร คุณสมบัติพิเศษเฉพาะของผู้บริหารและความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบโดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

แต่ละบุคคลด้วย และสอดคล้องกับพัชราภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546) ได้กล่าวว่าการดำเนินการใดๆ โดยที่มีสิ่งมุ่งหวัง คือ ผลสำเร็จหรือการได้ซึ่งคุณภาพและปริมาณที่จะต้องออกมาดีโดยการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างประหยัด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่ลงทุนไปกับผลกำไรที่ได้หรือความคุ้มค่า มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลของความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ โดยรวมความให้หมายถึง ทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก ทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน องค์กรโดยรวมมีความรักสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุข แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.80 ในการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความสุขในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ควรปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ควรปรับปรุงห้องน้ำในองค์กรของท่าน มีพนักงานทำความสะอาด และมีความสะอาดอยู่เสมอ
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ควรให้บุคคลากรพักผ่อนเพียงพอก่อนเข้าปฏิบัติงานในแต่ละวัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรที่ศึกษาให้มากกว่านี้ เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีอีกหลายตัวแปรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ควรเพิ่มเติมระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นเชิงลึกเพื่อเป็นส่วนเติมเต็มการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). **มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท บางกอกก๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). **การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). **ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ฤทธิธณ สันทนวิวัฒน์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา**. ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วันวิสาข์ สมร. (2551). **ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ**. มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุชา ยันตรปรกรณ์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J.W. (1970). **Research In Education**. (2nded). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J, Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, Wood E. (2005). **The Health and Well-being of Caregivers of Children with Cerebral Palsy**. Pediatrics.
- Moos, R.H., & Moos, R.S. (1986). **Family Environment Scale manual (2nd ed.)**. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การปกครองส่วนท้องถิ่น> เมื่อ 3 มิถุนายน 2562.
- สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php> สถาบันพระปกเกล้า เมื่อ 3 มิถุนายน 2562.