

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ¹

FACTORS AFFECTING PERSONNEL PERFORMANCE
UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
IN THE AREA OF PHAYU DISTRICT SISAKET PROVINCE

พิรุณทิพย์ พิมพ์จันทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนในด้านปัจจัยการบริหารจัดการ ตามองค์ประกอบ 7S ของ McKinsey ทั้ง 7 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสังกัดองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนในด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.672 และภาคประชาชนมีความร่วมมือเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารงานผลวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพงานอย่างมีนัยสำคัญ ความเห็นภาคประชาชนสามารถช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรได้ ส่วนด้านบุคลากรนั้นหากได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Abstract

This research aims to study factors affecting the performance of personnel under the local administrative organization in the area of Phayu District, Sisaket Province by analyzing personal factor data Analyze management data Analyze management efficiency data from the results of the study, it was found that personnel belonging to different personal information organizations. The study results were not significantly different at 0.05. According to McKinsey's 7S Elements, all 7 aspects affect the effectiveness

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

of organizational affiliation management, with statistical significance at 0.05. In terms of organizational management efficiency Overall, it was at a high level. There was a mean of 4.14 and a standard deviation of 0.672, and the people's sector had cooperation and suggestions for improving the management of the analysis results at a high level. The mean was 4.11. Therefore, it was concluded that the performance of personnel significantly affects work efficiency. Improving with the public sector can help identify factors that affect organizational development. As for personnel, if developed, increased skills, knowledge and abilities can lead to continuous improvement, efficiency and effectiveness.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรปกครองท้องถิ่น ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาในด้านต่างๆ การบริหารจัดการต่างๆ ให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นลง มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีหลักการบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรภาครัฐ ผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหาร และการจัดการแล้วควรมีความรู้ความเข้าใจขององค์กร คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานยึดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสิทธิผล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษเพื่อ

- 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ
- 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ
- 3) กำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยอะไรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

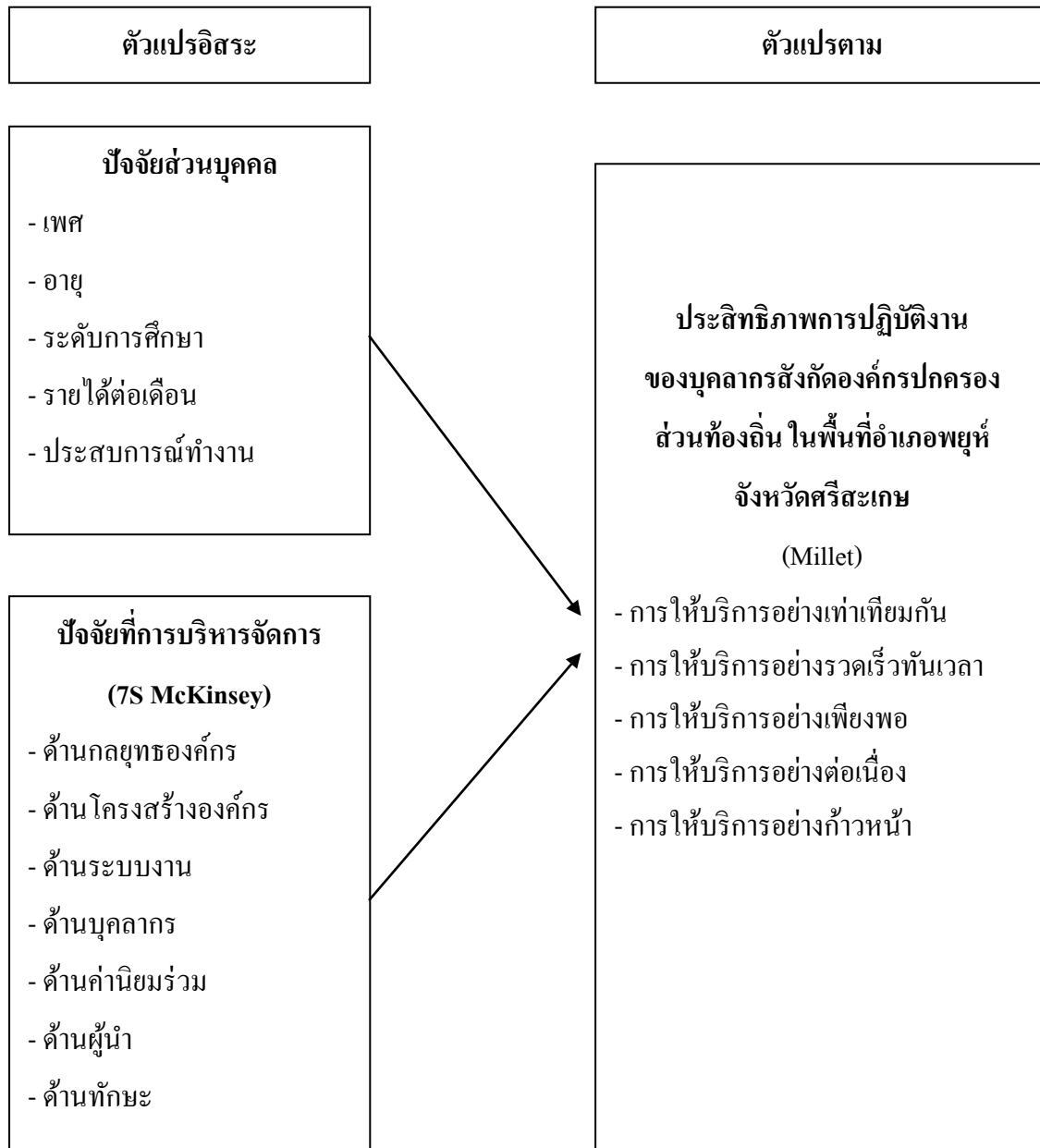
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน จากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาจำนวน 6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้ต่อเดือน
- 1.5) ประสบการณ์ทำงาน

2) ปัจจัยการบริการจัดการ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- 2.1) ด้านกลยุทธ์องค์กร
- 2.2) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2.3) ด้านระบบงาน
- 2.4) ด้านบุคลากร
- 2.5) ด้านค่านิยมร่วม
- 2.6) ด้านผู้นำ
- 2.7) ด้านทักษะ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 1.1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
- 1.3) การให้บริการอย่างเพียงพอ
- 1.4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- 1.5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน พื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบงาน ด้าน พนักงาน ด้านค่านิยมร่วม ด้านผู้นำ และด้านทักษะ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการ อย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบอัตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญในความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้ระดับ การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาและสร้างแบบสอบถามจากนั้นนำแบบสอบถาม พร้อมแบบประเมินให้ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา โดยการทดสอบค่า IOC

4.2 วิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่าน การคัดเลือก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าแอลฟาที่ ได้จะแสดงถึงความคงที่ของแบบสอบถาม ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงและนำ แบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่น เป็นดังนี้

การบริหารจัดการ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านกลยุทธ์องค์กร	0.825
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.781
ด้านระบบงาน	0.884
ด้านพนักงาน	0.896
ด้านค่านิยมร่วม	0.826
ด้านผู้นำ	0.869

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือการเก็บรวบรวมปริมาณ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม Google Form ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

5.2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการกำหนดแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง (Reference) ในการเขียนรายงานผลการวิจัย (Research Report)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ การให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา และการให้บริการอย่างเพียงพอ ใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านระบบงาน และด้านทักษะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านค่านิยมร่วมและด้านผู้นำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมีการประเมินและควบคุมแผนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมภายใน และภายนอก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร และองค์กรมีการประเมินองค์กรและสภาพแวดล้อม เช่น การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห้ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการจัดโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรอย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชางานที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการจัดตำแหน่งงานและแผนงานสอดคล้องกับองค์กรโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการออกแบบระบบ

ต่างๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีการปรับเปลี่ยนขนาดหรือรูปแบบขององค์กรอย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านระบบงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการวางโครงสร้างขององค์กรให้เกิดความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมุ่งการพัฒนาความเป็นเลิศ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และมีศักยภาพในการแข่งขัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการกำหนดวิธีการทำงานให้สอดคล้อง เชื่อมโยงการลักษณะงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ อย่างเป็นระบบ และ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร เช่น เพิ่มโบนัสพิเศษ เบี้ยขยันเป็นประจำทุกปี เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านค่านิยมร่วม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดนิยามของค่านิยมร่วมกันอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดพฤติกรรมของค่านิยมที่บุคลากรต้องประพฤติ ปฏิบัติตัวตามค่านิยมในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสื่อสารค่านิยมทั้งหมดให้บุคลากรรับทราบ รับรู้ และปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.6 ด้านผู้นำ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.7 ด้านทักษะ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความสามารถใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิดความเข้าใจและมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสามารถในหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง ได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การให้บริการอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ การให้บริการอย่างเท่าเทียม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.1 การให้บริการอย่างเท่าเทียม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้เข้าร่วมงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านยินดีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ทางราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านทำงานอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ

ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้ให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนในโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.2 การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่านมีความสามารถในการส่งเสริมให้มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่รับฟังความคิดเห็นและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านยินดีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ทางราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านทำงานอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้ให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนในโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.3 การให้บริการอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการให้บริการทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่านมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่านทางด้านการจัดระเบียบชุมชน เพื่อการรักษาความสงบเรียบร้อยมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านเห็นว่าการให้บริการทางด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่านมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการวิจัย พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนด นโยบายด้านปฏิบัติการที่ของบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมกับสังกัดองค์กร โดยพิจารณาโครงสร้างองค์กร ให้มีการปรับเปลี่ยนขนาดหรือรูปแบบองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อาจนำแนวคิดด้านการบริหารองค์กรแบบเรียบ (Flat Organization) เข้ามาเป็น

แนวทางบริหารภาระงาน และควรวางงาน (Merge Task) เพิ่มทักษะที่จำเป็นกับการบริหารงานของบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หากนำความรู้ หรือแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM: Human Resource Management) เข้ามาเป็นปัจจัยในการศึกษา เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาทักษะ พัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กร จะสามารถเพิ่มศักยภาพด้านการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากกว่าปัจจัยที่งานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

บรรณานุกรม

กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการภาค 17. (2563). *สภาพปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานศึกษาธิการภาค 17. (รายงานวิจัย). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิท พวงงาม. (2552). *การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 7(2), หน้า 4-5.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐานิตรี ชะนะมา. (2558). *การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต).*

จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต).* ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

คลชนก โมธรรม. (2558). *อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนา*

- วิชาการนำเสนอวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2552). *รัฐศาสตร์การเมือง : เลี้ยวหนึ่งของประวัติศาสตร์*. กรุงเทพฯ: หอสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธณัฐพล ชะอุ่ม, และปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2558). การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 8(1), 137-152.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (ปัญหาพิเศษ). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะ โขติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นिरนุช ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุชจรินทร์ ปิ่นทอง และมณฑา จำปาเหลือง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 9(2), 801-814.
- บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด. (2559). 10 ทักษะการทำงานที่ควรมีก่อนเรียนจบ. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3xQCR9o>.
- ประชา ดันเสนีย์. (2553). 7'S Model 7 ลีลาการบริหาร (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร. (Online). สืบค้นเมื่อ กันยายน 9, 2553, จาก <http://www.drpracha.com/index.hp?topic=1085.0>.
- ปริญญา บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรองค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการ โครงสร้าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มัทนา วิไลลักษณ์. (2560). *การจัดการองค์การทางศิลปวัฒนธรรม กรณีศึกษา มูลนิธิศุภนิรมิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วานิชย์ ลำไย. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันตก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพล สุพรรณอ่วม. (2554). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารุณี ขำสวัสดิ์, และสิทธิเดช สิริสุขะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 8(1), 565-581.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2561). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตราด. *วารสารการวิจัยการบริหารและการพัฒนา*, 8(1), 103-118.
- วิมลภาณ รัชตมงคลชล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 12(1), 89-100.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิวัฒน์ คลังวิจิตร. (2558). การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 195-202.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 7(2), 115-128.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ชธรรมสาร.
- สมศักดิ์ ประดิษฐ์บงกช. (2555). กลยุทธ์การปรับตัวต่อการเปิดการค้าเสรีในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวประเภท *Outbound* ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สราญลักษ์ณ์ สุกฤษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565, จาก

https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนฯ 12 ฉบับประชาชน

นวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565, จาก <https://bit.ly/3QQqhzF>

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565, จาก <https://bit.ly/3N9zhN1>