

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING THE PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN BAN MI DISTRICT,  
LOPBURI PROVINCE

ภาณุวัฒน์ เกตุจันทร์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 3) ศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 4) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 ตัวอย่าง ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบการวิเคราะห์ Independent Sample T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiplier Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ อยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของบุคลากรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

### **Abstract**

The goals of this study were to 1) investigate the level of motivational and sustaining variables in the work of personnel in local administrative organizations in the Ban Mi District region. Lopburi is a province in Thailand. 2) To investigate the level of work efficiency of individuals employed by local administrative entities in the Ban Mi District region. Lopburi is a province in Thailand. 3) To investigate the motivators and supporting variables influencing the work efficiency of personnel under the local administrative structure in the Ban Mi District region. 4) Research the work effectiveness of local government workers in the Ban Mi District area. Province of Lopburi Individual criteria are used to classify. A sample size of 91 was used. A questionnaire served as the tool. The following statistics were utilized in the analysis: percentage, mean, and standard deviation. Independent Sample T-Test analysis, One-Way ANOVA, and Multiple Regression analysis are all examples of test statistics. Analysis.

The study discovered that personnel from local government organizations in the Ban Mi District of Lopburi Province place an emphasis on motivating elements. At a high level, the emphasis was on work success, followed by accountability. Performance enhancers Overall, it was excellent. Internal interactions were ranked first, followed by policy and administration. have thoughts on operational effectiveness Overall, it was excellent. As each component was considered, it was discovered that the aspect with the highest average was the quality of work, followed by quantity and speed. and the economic or beneficial side of resources The findings of a multiple regression analysis of motivational and supporting factors influencing the job efficiency of workers under the local administrative structure in the Ban Mi District of Lopburi Province. Using multiple regression statistics, it was discovered that Motivational Factors Affecting Work Efficiency of Personnel under Local Administrative Organizations in the Area of Ban Mi District Lopburi Province, specifically job success, are supporting factors that affect the work efficiency of personnel under local administrative organizations in the area of Ban Mi District. Lopburi Province,

comprising agency relations and working conditions, gender, age, and level of education Employment roles of individuals under the local administrative organization in the Ban Mi District. Province of Lopburi. In terms of overall performance, there is no difference. operating experience and the monthly income of the staff of the personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District. Province of Lopburi. There is an improvement in overall performance. influencing the work efficiency of personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District Lopburi Province, including relations within the agency and working conditions, gender, age, level of education Job positions of personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District. Province of Lopburi. There is no change in overall performance. operating experience and the monthly income of the staff of the personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District. Lopburi Province. There is a difference in overall performance. affecting the work efficiency of personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District Lopburi Province, including relations within the agency and working conditions, gender, age, level of education Job positions of personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District. Lopburi Province. In terms of overall performance, there is no difference. operating experience and the monthly income of the staff of the personnel under the local administrative organization in the area of Ban Mi District. Province of Lopburi. There is an improvement in overall performance. Regarding the monthly income of the personnel within the local administrative structure in the Ban Mi District area. Province of Lopburi. There is a discrepancy in overall performance and monthly income of personnel under the local administrative structure in the Ban Mi District area. Province of Lopburi. There is an improvement in overall performance.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2564 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับ ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 และ 2563 โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินในระดับ “ดีเด่น” จำนวน 1,319 แห่ง , ระดับ “ดีมาก” จำนวน 4,987 แห่ง ,ระดับ “ดี” จำนวน 1,448 แห่ง และระดับ “พอใช้” จำนวน 75 แห่ง ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ หรืออยู่ในระดับ “ควรปรับปรุง” มีจำนวน 19 แห่ง ซึ่งมีจำนวนลดลงจากปีที่ผ่านมาอย่างชัดเจน และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิด กับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง การคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ย่อมส่งผลทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดคุณภาพการให้บริการแก่ ประชาชนหรือผู้รับบริการ จากการนำองค์ความรู้ ทางด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการประชาชน (Department of Local Administration, 2020)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566- 2570, 2565) พบว่า เนื่องด้วยพื้นที่ในอำเภอบ้านหมี่ มีขนาดใหญ่ และถูกแบ่งออกเป็นหลายตำบล ทำให้การ ปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการปกครองที่หลากหลาย นโยบายตามผู้บริหารท้องถิ่นในเขตปกครองพื้นที่ อำเภอบ้านหมี่ได้กำหนด ซึ่งการกำกับดูแลจากการบริหารราชการส่วนกลาง (อำเภอ,จังหวัด) อาจไม่สามารถ กำกับดูแล ได้ทั่วถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ส่วนใหญ่มีปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือขาดบุคลากร งบประมาณไม่เพียงพอในการนำมาแก้ไขปัญหาให้ประชาชนใน พื้นที่ มีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการมากขึ้นทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขาดทักษะในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ระเบียบกฎหมายบางอย่างมีขั้นตอน และต้องอาศัยระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นองค์กรที่มี ส่วนสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชน จึงต้องการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงสถานการณ์ในการบริหารการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันสามารถ คาดการณ์ทิศทางและแนวโน้มในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตว่าควรทำอย่างไร และ ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีในปัจจุบัน ทั้งนี้ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นในพื้นที่ในอนาคตต่อไป

## คำถามในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี อย่างไร และอยู่ในระดับใด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

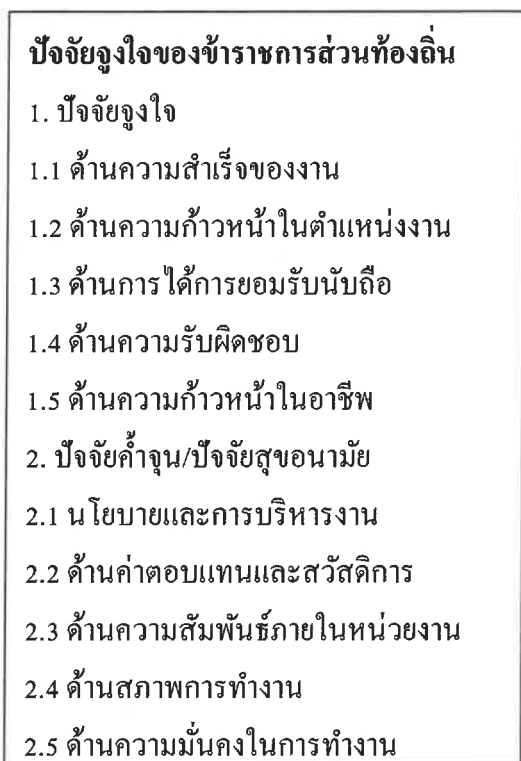
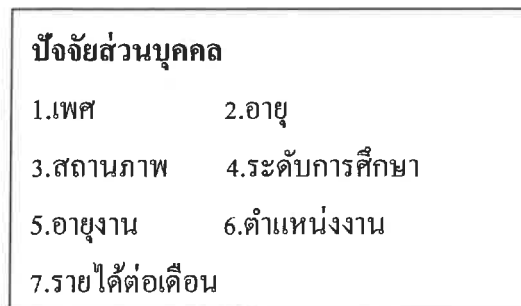
## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

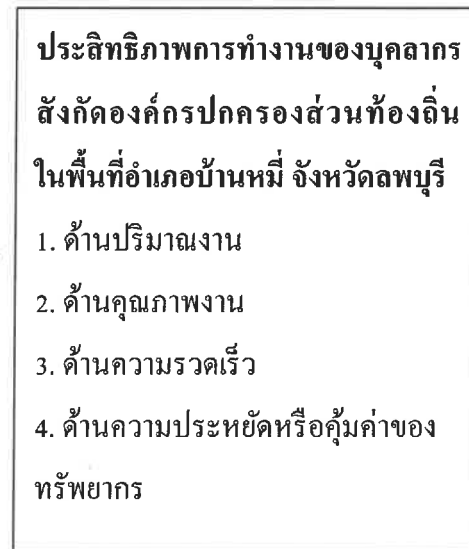
1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
  - 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 21 หน่วยงาน ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 914 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 จากเว็บไซต์ของแต่ละอปท.)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 21 หน่วยงาน จำนวน 91 คน คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.10 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 90.14 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) จำนวน 91 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษามีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค่าจูง/ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคลากรฯ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร

ส่วนที่ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หรือเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ศึกษาได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 91 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 91 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 91 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

##### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม



ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้น แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแปรผันส่งผลต่อตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 0 - 5 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านความเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.30) และด้านความประหยัดหรือค้ำค่าของทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 4.18)

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 โดยให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.16 (ระดับมาก) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.11 (ระดับมาก) และให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ปัจจัยค้ำจุนให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 3.90 โดยให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.34 (ระดับมาก) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 4.01 (ระดับมาก) ให้ความสำคัญน้อยที่สุดด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 3.59 (ระดับมาก)

5. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีทดสอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) พบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ดังนี้

$$Y (\text{ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี}) = 0.331 + 0.294 (\text{ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน}) + 0.477 (\text{ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน}) + 0.208 (\text{ด้านสภาพการทำงาน})$$

6. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของบุคลากรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สามารถนำไปใช้ประกอบการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงาน ตามนโยบาย หรือแผนงานในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ควรให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านดังกล่าวข้างต้นให้มากขึ้นไปอีก เช่นการฝึกอบรม และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ความเสมอภาคกันในองค์กร ด้วยการจัดสรรบุคลากรกับงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เช่นการรับบุคลากรเพิ่มเมื่อเทียบความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร ให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความสามัคคีมีความจริงใจต่อกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการทำศึกษารั้งต่อไป

- 1) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลแบบแจกแบบสอบถามดังนั้นอาจมีการเพิ่มการสัมภาษณ์ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละปัจจัยให้มากขึ้น
- 2) อาจมีการเก็บข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยมีการเจาะจงหน่วยงานที่ชัดเจนเพื่อข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงข้อแตกต่างของปัจจัยมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- Montagu, H. G. (1984). **Comparative Local Government**. Great Britain: William Brendon and Son.
- McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for "intelligence."** American Psychologist, 28 (1), 1-14.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The McMillen Company.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York: The Mcanla Press Company.
- Wit, D. (1967). **A Comparative Survey of Local Govt and Administration**. Bangkok: Kurusapha Press.
- Taro Yamane. (1970). **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo : John Weather hill, Inc.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2559**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัทพินเนสพรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์จำกัด.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่2)**. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน**. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2562). **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง**. วารสารการวัดผลการศึกษา มศว.มหาสารคาม : Vol 3 No.1 (2018) กรกฎาคม 2562