



Factors Affecting the Performance Efficiency of Local Government Officers in Muang District, Phichit Province

Domrongchai Yuakyong¹, Tanastha Rojanatrakul² and Kampanart Wongwatthanaphong³

Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

¹E-mail: yuakyong@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-6962-5017>

²E-mail: Tanastha.r@psru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6527-1807>

³E-mail: kampanart.fnp@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-6755-423X>

Received 16/04/2024

Revised 26/04/2024

Accepted 20/06/2024

Abstract

Background and Aims: Human potential development was a learning process to increase the knowledge, skills, competencies, and attitudes of personnel in the organization to work behavior efficiently and get the most out of local government organizations. This research aimed to study 1) the performance efficiency of local government officers, 2) motivation factors and hygiene factors affecting the performance efficiency of local government officers, and 3) the guidelines for increasing the performance efficiency of local government officers in Muang District, Phichit Province.

Methodology: It was mixed-method research. The samples were 219 local government officers in Muang District, Phichit Province, and 7 interviewees who are the provincial local administration chief, chief executive of the Phichit Provincial Administrative Organization, chief executive of the town municipality, and chief executive of the sub-district municipality. The data were collected using a questionnaire and statistically analyzed using percentage, mean, standard deviation, Multiple Regression Analysis, and content analysis in qualitative analysis.

Results: 1) The performance efficiency of local government officers was high. When considering each aspect in descending order which was time, followed by quality, quantity, and costs. 2) The factors consisting of achievement, recognition, work itself, advancement, policy and administration, interpersonal relation, and security affected the performance efficiency of local government officers in Muang District, Phichit Province with a statistically significant level of .05. 3) The guidelines for increasing the performance efficiency of local government officers were clear organization management policy, responsibilities appropriate to position and abilities, and



promoting connections with others in the organization for work cooperation successfully according to the goals in the same direction, including creating a feeling of security for building the confidence of local government officers to perform more efficiently.

Conclusion: The local government officers in Muang District, Phichit Province were performance efficient as time, quality, quantity, and costs were at a high level with significant contributions from achievement, recognition, work itself, advancement, policy and administration, interpersonal relation, and security, thus they had a guideline for working and improving performance according to change with increase performance to be more efficiency.

Keywords: Performance Efficiency; Local Government Officer; Phichit Province





ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ดำรงชัย หยวกอง, ธนัสถา โรจนตระกูล และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น 2) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการใช้แบบสอบถาม คือ ข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 219 คน และกลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร นายกเทศบาลเมือง นายกเทศบาลตำบล จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย: 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน รองลงมาด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น พบว่า มีการกำหนดนโยบายการบริหารขององค์กรที่ชัดเจน ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ ส่งเสริมการประสานงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ข้าราชการท้องถิ่นที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปผล: ข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนสำคัญจากองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลให้ข้าราชการท้องถิ่นมีแนวทางการดำเนินงาน และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ข้าราชการท้องถิ่น; จังหวัดพิจิตร



บทนำ

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันก้าวสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคงในลักษณะต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณจากเงินสะสมในช่วงของแผนนั้น รวมทั้งวางแผนทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น (เทศบาลเมืองพิจิตร, 2566)

ข้าราชการท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในเรื่องของความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ที่มีเรื่องตัวบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง การให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึก จึงมีความสำคัญในองค์กรประเภทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรเป็นจำนวนมากจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ประกอบไปด้วยบุคคลหลายระดับ อาทิ บุคคลในระดับผู้บริหาร บุคคลในระดับหัวหน้าส่วนราชการ บุคคลในระดับข้าราชการ บุคคลในระดับลูกจ้างประจำปี บุคคลในระดับลูกจ้าง และบุคคลในระดับลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งการทำงานร่วมกันของบุคคลต่างๆ เหล่านี้ล้วนต้องอาศัยการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ในภารกิจต่างๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น ว่ามีปัจจัยใดเป็นปัจจัยจูงใจในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรไว้ และการจูงใจดังกล่าวยังสามารถดึงความสามารถของพนักงานส่วนท้องถิ่นออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนผู้รับบริการในท้องถิ่นและส่งผลถึงความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เพื่อนำไปสู่การบูรณาการร่วมกันให้เกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด สามารถเชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) จะต้องมีการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยคณะกรรมการติดตาม



และประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น จะต้องดำเนินการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ ประเด็นในการศึกษา คือ การศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยจะใช้พื้นที่ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร ซึ่งจะช่วยทำให้การค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงช่วยให้กระบวนการทำการศึกษามีขั้นตอนต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ศึกษา ซึ่งการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการท้องถิ่นในกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 คุณภาพของงาน (Quality) ผลงานที่มีคุณภาพ จะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในลักษณะการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ประกอบกับคุณลักษณะของผลผลิตที่มีความครบถ้วนถูกต้อง เรียบร้อย รวมไปถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้อย่างมีแบบแผน โดยผู้ปฏิบัติต้องมีการควบคุมโดยตรง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ปริมาณงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องตรงตามเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3 เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนได้งานที่ผลิตออกมาแล้ว มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

1.4 ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน ลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่สุด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพมาตรฐานได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย ในเวลาที่เหมาะสม ด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) อธิบายว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2.1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

2.2.1 ค่าตอบแทน เป็นทั้งตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

2.2.2 นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการบริหารงานเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

2.2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจ ภายนอก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยที่จะทำให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้ คนเกิดความสุขในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้ คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ชอบทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัด พิจิตร ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาเป็นตัวแปรต้น และแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) มาเป็นตัวแปรตาม แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 483 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมดของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ได้แก่

- | | |
|--|------------|
| 3.1 ท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร | จำนวน 1 คน |
| 3.2 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร | จำนวน 1 คน |
| 3.3 นายกเทศบาลเมือง | จำนวน 1 คน |
| 3.4 นายกเทศบาลตำบล | จำนวน 4 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม มีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แยกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended)



2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (in-depth interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ให้สอดคล้องกับปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หากค่า IOC มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือได้ ปรากฏว่าผลการตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่าที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) โดยกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่มีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะยอมรับว่าเชื่อถือได้ ปรากฏว่าผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.981

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายแบบสอบถามส่วนที่ 1 ที่เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$: Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) ใช้อธิบายแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 เพื่อวัดระดับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย การจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูล การหาข้อสรุปเพื่อนำมาตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานวิจัย



ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 5 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจุดใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	.440	มาก
2. ได้รับการยอมรับนับถือ	4.16	.566	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.43	.560	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.31	.573	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.11	.684	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	.475	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ระดับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 5 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทน	3.79	.767	มาก
2. นโยบายการบริหารขององค์กร	3.94	.617	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.89	.626	มาก
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.84	.649	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	4.14	.551	มาก



ปัจจัยค่าจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เฉลี่ยรวม	3.92	.546	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่าย รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.22	.481	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.19	.516	มาก
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.25	.515	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	.610	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	.479	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

Model	B	Std.Error	β	t	Sig.
1 (Constant)	.869	.226		3.843	.000
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.295	.069	.272	4.259	.000*
ได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.107	.050	.127	2.164	.032*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.169	.062	.198	2.720	.007*
ความรับผิดชอบในงาน (X_4)	.053	.070	.064	.764	.445
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_5)	.259	.049	.370	5.261	.000*
R = .762 R ² = .581 Adjusted R ² = .571 Sig = .05*					

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_5) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ได้ร้อยละ 58.10 โดยปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตารางที่ 5





ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

Model	B	Std.Error	β	t	Sig.
1 (Constant)	1.003	.226		3.843	.000
ค่าตอบแทน (X_1)	.020	.036	.032	.555	.580
นโยบายการบริหารขององค์กร	.169	.058	.218	2.922	.004*
(X_2)	.163	.071	.214	2.306	.022*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน					
องค์กร (X_3)	.042	.054	.056	.764	.445
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการ					
ทำงาน (X_4)	.399	.045	.459	8.790	.000*
ความมั่นคงในงาน (X_5)					
R = .850 $R^2 = .723$ Adjusted $R^2 = .717$ Sig = .05*					

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร (X_2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_3) ความมั่นคงในงาน (X_5) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ได้ร้อยละ 72.30 โดยปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมา ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตามลำดับ

6. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

6.1 ความสำเร็จในการทำงาน

6.1.1 มีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยเริ่มจากการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องดำเนินการ แล้วจึงมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลากร

6.1.2 มีการกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานตามสายงานของข้าราชการท้องถิ่น

6.1.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานปีละ 2 ครั้ง

6.2 ได้รับการยอมรับนับถือ





6.2.1 มีการคัดเลือกจะตั้งต้นด้วยลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานก่อนเป็นลำดับแรกแล้วจึงนำลักษณะงานที่ได้มากำหนดเป็นคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงานต่อไป

6.2.2 มีการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติตามระเบียบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยคณะกรรมการกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

6.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6.3.1 มีการกำหนดลักษณะงานอย่างเป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยกำหนดออกมาในรูปของกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับการทำงานในแต่ละพื้นที่

6.3.2 มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคณะกรรมการกลาง เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่กำกับอย่างชัดเจน

6.4 ความรับผิดชอบในงาน

6.4.1 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

6.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5.1 จัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโท เป็นต้น

6.5.2 จัดให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือโครงการที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมภายใน หรือหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากร

6.6 ค่าตอบแทน

6.6.1 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

6.6.2 ค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนดในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6.6.3 ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา จะพิจารณาเป็นไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายในช่วงเวลานั้นๆ หรืองานด่วนที่ต้องดำเนินการให้เรียบร้อยภายในระยะเวลา

6.7 นโยบายการบริหารขององค์กร

6.7.1 มีการหาแนวปฏิบัติต่างๆ มาดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลาง

6.7.2 จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี

6.7.3 มีการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

6.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร



6.8.1 จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น โครงการศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

6.8.2 จัดประชุมหารือถึงแนวทางปฏิบัติ หรือปัญหาเกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

6.9 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

6.9.1 จัดงบประมาณสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภาคสนามอย่างเพียงพอ และคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

6.9.2 มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย

6.10 ความมั่นคงในงาน

6.10.1 มีการให้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการท้องถิ่นมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม และมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ และไม่มีข้อบกพร่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2561) ที่กล่าวว่า คุณภาพงาน เป็นการนำความรู้ความเข้าใจมาวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทำให้ผลงานมีคุณภาพดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน คือ ผู้ประกอบการสามารถนำคำแนะนำปรึกษาจากผู้ตรวจสอบภาษี มาปฏิบัติอย่างถูกต้องมากขึ้นในการเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการท้องถิ่นมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ได้ปริมาณงานที่ถูกต้อง และครบถ้วน เช่น คอมพิวเตอร์อีเมล เฟสบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman



(1989) ที่กล่าวว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรที่วางไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่มีคุณภาพและถูกต้อง ตรงตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านปริมาณงานมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการท้องถิ่นปฏิบัติงานได้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการพัฒนาหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้ทันเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อารีรัตน์ ปานสุขวัชร (2562) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้ทันเวลา เป็นสิ่งที่พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายให้กระทำ สามารถทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดและถูกต้อง ให้เกิดประสิทธิผลตามเวลาที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิร รัตนชินชัย (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง ด้านเวลา อยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสามารถบริหารจัดการภายใน ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น

1.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการท้องถิ่นมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย เช่น อีเมล เฟสบุ๊ก ไลน์ มาเป็นเครื่องมือในการประสานงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และมีการจัดสรรทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ได้เหมาะสมและเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่สุด ประกอบกับประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้อง สังขะมัลลิก (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด และสามารถใชวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า

2. ปัจจัยจุดใจ และปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.1 ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการท้องถิ่นมีความทุ่มเทการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวยชัย บุญศรี (2556) ที่กล่าวว่า การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลังหรือกำลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้มีความกระตือรือร้นดำเนินการให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรณี สุริยไชย (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร

2.1.2 ด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สาโรช ไสยสมบัติ (2554) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านสังคมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิร รัตนชินชัย (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างมากในการกลั่นกรองและตรวจสอบเอกสาร เพื่อให้ดำเนินการมีความอย่างถูกต้อง และงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถตามสายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และให้โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า การได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามเหมาะสมการเพิ่มเงินเดือนค่าจ้างการศึกษาต่อหรือดูงาน การเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา บุญสม (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน องค์กรให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น รวมถึงให้โอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ปัจจัยคำจูนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.2.1 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการกระจายงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน เสมอภาค และไม่ซ้ำซ้อน และมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า นโยบายองค์กรต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้ระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อน และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา บุญสม (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลยุติธรรม โดยนโยบายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบโดยทั่วกัน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรมีความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามนโยบายในแต่ละปีได้ดี

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความอันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้เข้าใจและไว้วางใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือความช่วยเหลือที่มีต่อกัน การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน และการยอมรับฟังความคิดเห็น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี



กรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้ความสนิทสนมไม่รู้สึกห่างเหิน และได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และนอกหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.3 ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ข้าราชการท้องถิ่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สาโรช ไสยสมบัติ (2554) ที่กล่าวว่า ความต้องการด้านความปลอดภัยคือการให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง และผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้อง สังขะมัลลิก (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานที่ข้าราชการศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร ควรจะมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน กฎระเบียบต่างๆ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน จัดแบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อยกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของข้าราชการท้องถิ่นแต่ละส่วนงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารองค์กรควรใช้กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการท้องถิ่นเพื่อนำมาสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสม รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นมีการประสานงานกิจกรรมด้านต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นแต่ละฝ่ายสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน



2.2 ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารองค์กรควรสร้างความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการต่างๆ และทุกคนมีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเทียมกัน ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ข้าราชการท้องถิ่นที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำหลักทฤษฎี แนวคิด ผลลัพธ์การวิจัยไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น ข้าราชการพลเรือน เพื่อนำผลการวิจัยไปต่อยอด พัฒนาและสร้างผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

3.2 ควรมีการเปลี่ยนแปลงข้อคำถามในงานวิจัย โดยการเปลี่ยนแปลงตัวแปรเป็นชนิดอื่นๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น ด้านความผูกพัน ด้านความต้องการ เพื่อให้เกิดมุมมองต่อองค์กรในด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ก้อง สังฆะมัลลิก. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข่าวสาร กรมพลาดิการทหารเรือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิร รัตนชินชัย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทศบาลเมืองพิจิตร. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมืองพิจิตร 2560 – 2570 แก่ไขครั้งที่ 4/2566*. พิจิตร : เทศบาลเมืองพิจิตร.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาญ ภูวิทธาธร. (2561). *การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10 (2), 198-208.
- บุรณี สุริยไชย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชฎา บุญสม. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานศาลยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สาโรช ไสยสมบัติ. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร. (2566). สถิติข้อมูลข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร. Retrieved on 25 August 2024 from <http://www.phichitlocal.go.th/frontpage>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์. Retrieved on 27 August 2024 from <http://nscr.nesdc.go.th>
- อารีรัตน์ ปานศุภวัชร. (2562). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานไปรษณีย์ไทยในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). 9 (2), 261-266.
- อำนวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก. Retrieved on 15 September 2024 from <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzbergand-other.html>
- อุไรวรรณ ผั่นโพธิ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Peterson, E. & Plowman, G.E. (1989). *Business organizational and management*. Illinois: Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.