



Internal Environmental Factors and Motivational Factors Affecting Job Performance of Personnel in Local Administrative Organizations in Nikhom Phatthana District, Rayong Province

Chalita Kongmeesuk¹, Pornnipa Plabpla², Romchat Chantranugul³,
Busakorn Pakdeepadit⁴, and Supaporn Sorasitirat⁵

Rattana Bundit University, Thailand

E-mail: 66020037@rbac.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-0362-6303>

E-mail: pornnipa_p@rbac.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-6071-3120>

E-mail: romchat_c@rbac.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7580-5890>

E-mail: busakorn_p@rbac.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-2283-4380>

E-mail: Supaporn_s@rbac.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-5769-4937>

Received 30/08/2025

Revised 03/10/2025

Accepted 30/10/2025

Abstract

Background and Aims: As public expectations for government services increase high expectations from citizens, enhancing the job performance of personnel within local administrative organizations (LAOs) has become a crucial for effective public administrations has become a critical factor in the success of public Administration, This study aimed to (1) Examine the levels of internal organizational environment, work motivation, and job performance; (2) compare job performance across various demographic factors; and (3) analyze the Impact of internal organizational factors and motivational factors on job performance of personnel within local administrative organizations in Nikhom Phatthana District, Rayong Province.

Methodology: A questionnaire was administered to a sample of 250 LAO personnel in the district. The data were analyzed using descriptive statistics, one-way ANOVA, and multiple regression analysis at the 0.05 significance level.

Results: The findings indicated that the internal organizational environment, motivational factors, and job performance were all rated at a high level. A significant difference in job performance was found based on organizational affiliation, but no significant differences were observed for other demographic factors. Key internal environment components, including shared values, organizational structure, skills, systems, and personnel, collectively predicted 91.3% of the variance in job performance. Similarly, motivational factors such as job characteristics, recognition, and responsibility accounted for 76.6% of the variance.

Conclusion: The findings suggest that focusing on internal organizational conditions and employee motivation can provide strategic guidance for human resource management in LAOs. By strengthening these areas, public administration performance can be improved.

Keywords: Internal Organizational Environment; Motivation; Job Performance



ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดระยอง

ชลิตา คงมีสุข^{1*}, พรนิภา พลัฒลา², ร่มฉัตร จันทรานุกุล³, บุษกร ภักดีประดิษฐ์⁴ และสุภาพร สรสิทธิ์รัตน์⁵

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่ภาครัฐต้องเผชิญกับความคาดหวังจากประชาชนที่สูงขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และ 3) วิเคราะห์ผลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยจิตใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยประชากรศาสตร์อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม รูปแบบ ทักษะ ระบบ และบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 91.3 ส่วนปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน การยอมรับและความรับผิดชอบ พยากรณ์ได้ร้อยละ 76.6

สรุปผล: ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐในระดับท้องถิ่นโดยรวม

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร; ปัจจัยจิตใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นกลไกสำคัญของรัฐในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินในระดับพื้นที่ ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดย อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาเศรษฐกิจ การบริหารโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดสวัสดิการสังคม ภายใต้กรอบกฎหมายและการกำกับของรัฐ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

ในประเทศไทย อปท. แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารบุคลากรและกิจการสภา การเงินและการคลัง การบริการสาธารณะ ธรรมภิบาล และการ

ประเมินองค์กรที่มีศักยภาพสูง (High-Potential Local Assessment: HPA) เพื่อยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานและบริบทที่แตกต่างกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

แม้จะมีการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง แต่อปท. หลายแห่งยังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหาร โดยเฉพาะในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลนิคมพัฒนา เทศบาลตำบลมาบตาพุด เทศบาลตำบลมะขามคู่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม พบปัญหาสำคัญ เช่น การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณไม่เพียงพอ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรขาดความรู้ด้านกฎหมายและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในการให้บริการประชาชน

Herzberg (1959) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรโดยตรง ในขณะที่ McKinsey 7S Framework ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ค่านิยมร่วม ระบบ โครงสร้าง และทักษะของบุคลากร ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงองค์กรรวม การเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้จึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของ อปท.

แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในภาพรวมอยู่บ้าง แต่ยังขาดการศึกษาที่วิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรควบคู่กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

ดังนั้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่ช่วยยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่าแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg et al. (1959)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ (1959) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะของงาน ซึ่งมีผลในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนงานบรรลุตามเป้าหมาย เมื่อผลงานสำเร็จ บุคคลย่อมเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลทั่วไปให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่อง ชื่นชมในผลงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากหัวหน้างาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคคล

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง เช่น การขึ้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การดูงาน หรือการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้มุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง แม้จะไม่ใช่สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เพื่อรักษาบรรยากาศการทำงานให้ราบรื่นและลดความไม่พึงพอใจของบุคลากร โดยประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่

- นโยบายและการบริหารขององค์กร
- การปกครองและการบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- ค่าจ้างและผลตอบแทน
- สถานภาพในการทำงาน
- ความมั่นคงในอาชีพ
- ตำแหน่งงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Waterman, Peter, & Phillips (1980) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ตามแบบจำลองปัจจัย 7-S (McKinsey's 7S Framework) ซึ่งเป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ด้าน ซึ่งได้แก่

- 1) กลยุทธ์ (Strategy)
- 2) โครงสร้าง (Structure)
- 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 4) รูปแบบการบริหาร (Style)
- 5) บุคลากร (Staff)
- 6) ความสามารถ (Skill)
- 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ซึ่งตัวแปร กลยุทธ์กับโครงสร้าง เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ ในส่วนของตัวแปรใหม่ที่ค้นพบที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ เพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ได้แก่ คนหรือพนักงานสไตล์การบริหารระบบ และวิธีการคุณค่าร่วมและฝีมือหรือทักษะ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแนวทางในการจัดการองค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้ดีที่สุด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2567) ได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “Local Performance Assessment” (LPA) หรือการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อติดตามและยกระดับประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความเหมาะสมโดยแบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารจัดการ เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความพร้อม ในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 1 ร้อยละ 70
- 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการวางแผนการส่งเสริมการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและส่งเสริมการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 2 ร้อยละ 70

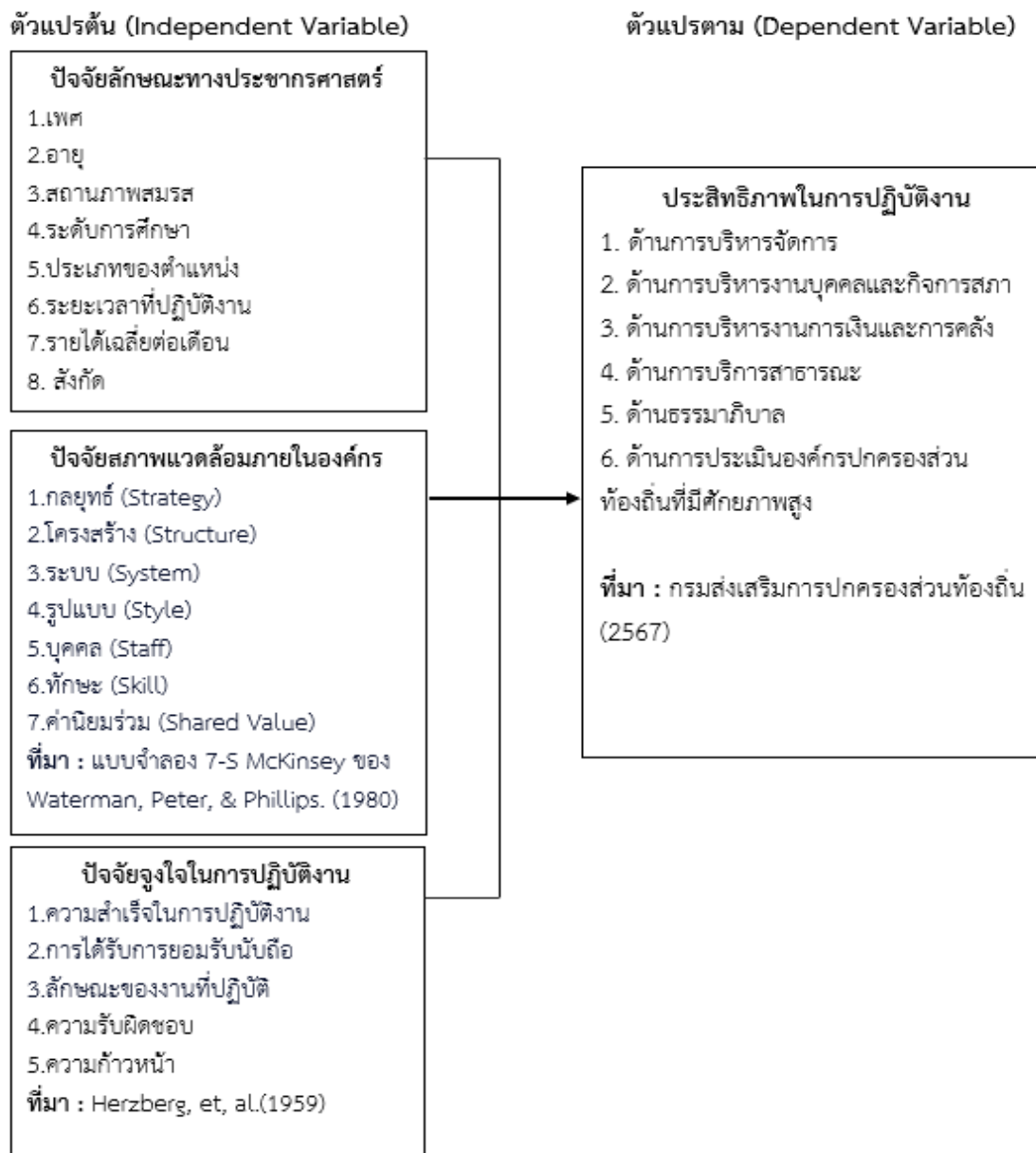
3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณ และพัสดุถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 3 ร้อยละ 70

4) ด้านการบริการสาธารณะ เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 4 ร้อยละ 70

5) ด้านธรรมาภิบาล เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการใช้อำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งบริหารราชการท้องถิ่นให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังการทุจริต อีกทั้งยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 5 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

6) ด้านการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง (High - Potentiated Local Assessment : HPA) มีเป้าหมายเพื่อที่จะยกระดับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติราชการและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่โดดเด่นและมีศักยภาพแตกต่างกัน หมายถึง การประเมินที่มีประเด็นการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เอกสารประกอบการประเมินที่ยกระดับจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการพื้นฐานทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นและมีศักยภาพสูง โดยมุ่งเน้นไปที่การวัดผลเชิงผลลัพธ์ (Outcome) ในเรื่องการจัดบริการสาธารณะที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง รวมทั้งสิ้น 5 แห่ง จำนวนทั้งหมด 630 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกัน จำนวน 250 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประเภทขององค์กร และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อโดยการจับฉลาก จนได้จำนวนครบตามที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตเพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่งในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกำหนดวันเข้าเก็บข้อมูล และดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

และ (4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามในตอนท้าย 2 - 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนี IOC เฉลี่ยที่ 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha จากกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ได้ค่าเฉลี่ย 0.991 แสดงถึงความน่าเชื่อถือสูงตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (>0.70)

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล โดยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ใช้ t-test เมื่อตัวแปร มี 2 กลุ่ม ใช้ One-Way ANOVA เมื่อตัวแปร มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากผลต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะใช้ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบรายคู่ การวิเคราะห์ผลของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยเชิงจิตต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านกลยุทธ์	4.81	.408	มากที่สุด
2. ด้านโครงสร้าง	4.70	.401	มากที่สุด
3. ด้านระบบ	4.72	.438	มากที่สุด
4. ด้านรูปแบบ	4.80	.417	มากที่สุด
5. ด้านบุคคล	4.78	.434	มากที่สุด
6. ด้านทักษะ	4.84	.331	มากที่สุด
7. ด้านค่านิยมร่วม	4.78	.430	มากที่สุด
ภาพรวม	4.78	.375	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 (S.D. = .375) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ด้านบุคคลเท่ากับด้านค่านิยมร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และด้านระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.82	.425	มากที่สุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.75	.448	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.77	.455	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.84	.410	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	4.81	.453	มากที่สุด
ภาพรวม	4.80	.396	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 (S.D. = .396) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.83	.413	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.89	.272	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	4.82	.406	มากที่สุด
4. ด้านการบริการสาธารณะ	4.80	.418	มากที่สุด
5. ด้านธรรมาภิบาล	4.81	.420	มากที่สุด
6. ด้านการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ศักยภาพสูง	4.82	.406	มากที่สุด
ภาพรวม	4.82	.379	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 (S.D. = .395) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี

ศักยภาพสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ด้านธรรมาภิบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และด้านการบริการสาธารณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ตามลำดับ

4. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.493	.111		4.442	.001*
ด้านกลยุทธ์ (X ₁)	-.013	.043	-.014	-.299	.765
ด้านโครงสร้าง (X ₂)	-.049	.035	-.051	-1.407	.161
ด้านระบบ (X ₃)	-.101	.037	-.117	-2.706	.007*
ด้านรูปแบบ (X ₄)	.406	.052	.446	7.724	.001*
ด้านบุคคล (X ₅)	-.237	.050	-.271	-4.707	.001*
ด้านทักษะ (X ₆)	.209	0.39	.182	5.373	.001*
ด้านค่านิยมร่วม (X ₇)	.685	0.46	.777	14.934	.001*

R = .955^a, R² = .913, Adj. R² = .910, SE = .11391, F = 360.771, p-value = .001^b

Durbin-Watson = 1.888

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าที่ t = 4.442 ค่า sig = .001 โดยมีตัวแปร 5 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .777 ด้านรูปแบบ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .446 ด้านทักษะ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .182 ด้านระบบ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.117 และด้านบุคคล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.271 โดยใช้วิธีการหลักสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

วิเคราะห์หาค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าอำนาจการทำนายค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนาย พบว่า มีค่า $\text{Adj. } R^2 = .910$ แสดงว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วม (X_7) ด้านรูปแบบ (X_4) ด้านทักษะ (X_6) ด้านระบบ (X_3) และด้านบุคคล (X_5) ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 91.0

6. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.843	.146		5.759	.001*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y_1)	.049	.056	.055	.888	.376
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	.279	.042	.329	6.584	.001*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3)	.291	.055	.350	5.304	.001*
ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	.189	.061	.205	3.093	.002*
ด้านความก้าวหน้า (Y_5)	.024	.052	.028	.453	.651

$R = .878^a$, $R^2 = .770$, $\text{Adj. } R^2 = .766$, $SE = .18380$, $F = 163.786$, $p\text{-value} = .001^b$

Durbin-Watson = 1.852

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าที่ $t = 5.759$ ค่า $\text{sig} = .001$ โดยมีตัวแปร 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .291 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .279 และด้านความรับผิดชอบ (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .189 โดยใช้วิธีการหลักสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์หาค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าอำนาจการทำนายค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนาย พบว่า มีค่า $\text{Adj. } R^2 = .766$ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) และด้านความรับผิดชอบ (Y_4)

ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 76.6

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะ กลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบ บุคคล ค่านิยมร่วม และระบบ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงถึงความตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566) ที่ศึกษาบุคลากรในเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี พบว่า กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะการบริหารที่เน้นเป้าหมายร่วม และการมอบหมายงานตามความสามารถ ด้านปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับ “ความรับผิดชอบ” รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ณฐนนท์ ทวีสิน และคณะ (2566) ที่พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจสูงจากความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของนโยบายการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละหน่วยงานที่ส่งผลต่อวิธีการทำงาน ทักษะ และระดับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในทางตรงกันข้าม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งอาจสื่อได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ใช่ตัวแปรหลัก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทนี้ โดยเฉพาะเมื่อองค์กรมีระบบสนับสนุน และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเท่าเทียม และการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยส่วนนี้สะท้อนแนวคิดที่ว่า “ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากความสามารถ ความทุ่มเท และการมีส่วนร่วมกับองค์กร มากกว่าคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์” ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ความเป็นธรรม และบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมร่วม รูปแบบ ทักษะ ระบบ และบุคคล ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน และการมีบุคลากรที่มีทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัคร บัวบาน (2567) ที่ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา พบว่า การมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน ระบบการทำงานที่สนับสนุนกัน และการให้ความสำคัญกับบุคลากร ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและสร้างประสิทธิภาพโดยรวม

นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรต้องการงานที่มี ความท้าทาย ได้รับความเคารพนับถือ และมีอิสระในการตัดสินใจ ผลการศึกษานี้ตรงกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สม วงษ์ (2566) ที่พบว่า ความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ควรปรับปรุงและสนับสนุน ปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ด้านค่านิยมร่วม ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ ด้านระบบ และด้านบุคคล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานหรือการพัฒนางานในองค์กร จะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะรู้สึก ว่า ความคิดเห็นของตนเองมีความสำคัญและสามารถส่งผลต่อทิศทางขององค์กรได้
2. สร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในการทำงาน ควรสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน เช่น การ ชี้แจงขั้นตอนการประเมินผลงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือมีความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน
3. พัฒนาทักษะและการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้น การพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น การอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการพัฒนาทักษะด้านการ จัดการ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ควรจัดให้บุคลากรมีงานที่ทำท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญในองค์กร โดยการมอบหมายงานที่สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรได้ นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ก็จะช่วยให้บุคลากรมีทิศทางในการทำงาน และเห็นถึง ความสำเร็จในงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การ สื่อสารภายในและภายนอก วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารจัดการสาธารณะ วิเคราะห์ปัจจัยเพื่อปรับปรุงการ ให้บริการสาธารณะ เช่น การพัฒนาระบบออนไลน์ในการให้บริการ การเพิ่มความโปร่งใสในการทำงานและการ สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาโครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรศึกษาในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ นอกเหนือจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ประชาชนผู้ใช้บริการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เป็นการขยายขอบเขตของการวิจัยให้ครอบคลุมถึง มุมมองที่หลากหลายจากภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2561). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 [ออนไลน์].
https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2019/9/2276_6110.pdf
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). แนวทางการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2567). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.
<https://www.dla.go.th/visit/additionalplans2567.pdf>
- กฤษฎา แสงเนาวรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาสาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณฐนนท์ ทวีสิน และคณะ. (2566). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 53.
- สมักร บัวบาน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา*.
- สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research* (October 10/2023).
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำพอง จังหวัดระยอง. (2567). รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ระยอง: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมน้ำพอง.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14–26. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(80\)90027-0](https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.