



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร

Factors Affecting the Job Performance of Local Government Employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province

ศักดิ์สุวรรณ ยอดมัน^{1*} และ เสกสรรค์ สนวา²

Saksuwan Yodman^{1*} and Seksan Sonwa²

Article History

Receive: December 26, 2025

Revised: April 2, 2026

Accepted: April 8, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร และ เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 218 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) และปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการบริการสาธารณะ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล; ปัจจัยด้านองค์กร; ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Master's Degree Student in Public Administration, Faculty of Law and Political Science, Roi Et Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Assistant Professor, Faculty of Law and Political Science, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding author E-mail: saksuwan.yodman10@gmail.com

The objectives of this research were to study factors affecting the work efficiency of local government employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, and to propose guidelines for developing the work efficiency of these employees. This study employed a quantitative research methodology, utilizing questionnaires to collect data from a sample of 218 local government employees obtained through stratified random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency and percentage, as well as inferential statistics, including mean and standard deviation. The research findings revealed that: 1) Overall factors affecting the work efficiency of local government employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, were at the highest level ($\bar{X} = 4.38$); when considering each aspect individually, personal factors had the highest mean ($\bar{X} = 4.68$), followed by work environment factors ($\bar{X} = 4.24$) and organizational factor ($\bar{X} = 4.22$), respectively. 2) Regarding the guidelines for work efficiency development, the study suggests focusing on enhancing potential through the development of knowledge, skills, and positive attitudes toward public service. This includes the adequate allocation of budgets and equipment, as well as as fostering a supportive work environment between colleagues and supervisors.

Keywords : Personal Factors; Organizational Factors; Work Environment; Job Performance; Local Government Employees

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองภายใต้กรอบกฎหมาย และต้องดำเนินการกิจด้านการจัดการบริการสาธารณะ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต การศึกษาตลอดชีวิต ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล (Office of the Secretariat of the House of Representatives, 2017) บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการยกระดับคุณภาพบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในระดับพื้นที่อำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง โดยมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งสิ้น 519 คน (Mahachanachai District Local Authority, 2025) พบว่า การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับความซับซ้อนของภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ต้องแบกรับความรับผิดชอบในหลายมิติ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากรทั้งในด้านจำนวนและศักยภาพของบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจ รวมถึงระบบบริหารจัดการที่ยังขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานในหลายภารกิจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังพบประเด็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง และความท้าทายในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จากผลการวิจัยของ Wannasri (2021) ได้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และระบบสนับสนุนด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนโดยตรง อีกทั้งจาก



การสัมภาษณ์ S. Yangkorn (personal communication, 2024, 10 October) ยังพบประเด็นที่สอดคล้องกันคือ “บุคลากรมีการะงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง แต่ขาดทรัพยากรและระบบสนับสนุนที่เพียงพอ ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจบางด้านไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับพื้นที่

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และผลจากการวิจัยสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาคะชัยได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) ระยะเวลาในการดำเนินงาน และ 4) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โดยงานที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดผลลัพธ์ที่ถูกต้องแม่นยำภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนด (Peterson & Plowman, 1953) ประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและต้องดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร (Robbins & Coulter, 2018) นอกจากนี้ ในบริบทของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ ประสิทธิภาพยังครอบคลุมถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและโปร่งใส โดยอาศัยกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ (Saadoulil & Al-Khanbashi, 2021)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะพื้นฐานของพนักงาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และแรงจูงใจภายใน ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน โดยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ (Robbins & Judge, 2019) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในระบบงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติหน้าที่ (Wannasri, 2021) สมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Noiphanit, 2024 ; Udanon et al., 2024)

ปัจจัยด้านองค์กร โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและการมอบหมายงานที่เหมาะสมมีส่วนช่วยเพิ่มความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ขณะที่การจัดสรรทรัพยากรและระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน (Koontz & O'Donnell, 1993) โครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องอาศัยการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (Robbins & Coulter, 2018) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบาย โครงสร้างการบริหาร และระบบสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ และระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Karnchanakas et al., 2023 ; Wannasri, 2021)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา เช่น ความปลอดภัย ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานภาครัฐ (Armstrong, 2020) สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Saadoulil & Al-Khanbashi, 2021) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานและความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตของส่วนรวมในระยะยาว

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยระบบการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้้องค์กรสามารถรับมือกับภารกิจที่หลากหลายภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้ (Koontz & O'Donnell, 1993) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องอาศัยทั้งการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ (Robbins & Coulter, 2018) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบปัญหาการขาดบุคลากรเชี่ยวชาญและงบประมาณจำกัด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ การบริหารบุคลากรที่มีระบบและเหมาะสมจะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน (Wannasri, 2021) นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทของการกระจายอำนาจที่ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อรับมือกับภารกิจที่หลากหลาย (Udanon et al., 2024)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

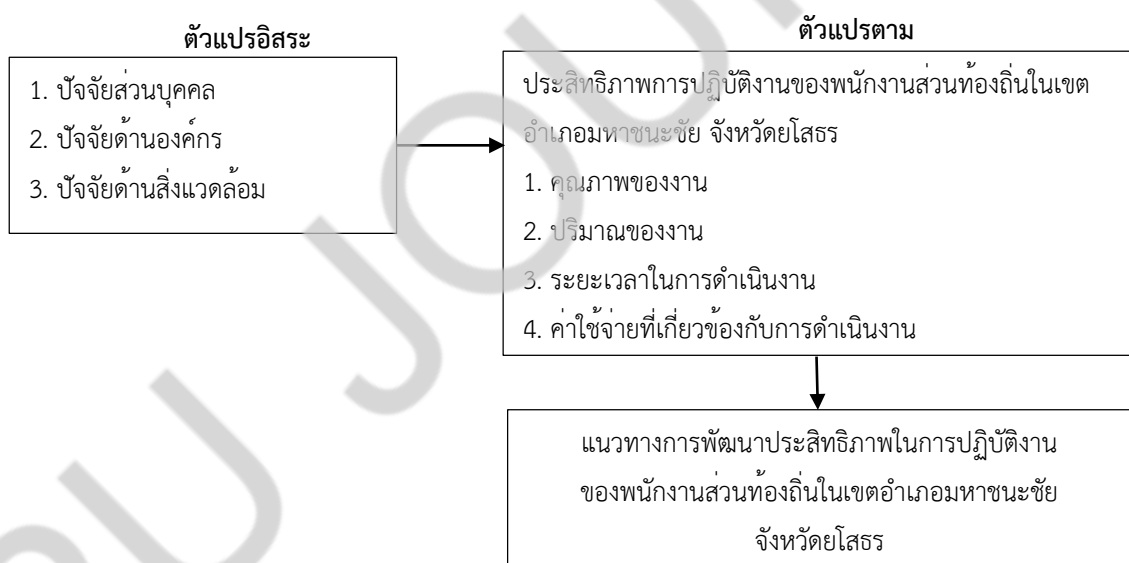
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาชุมชนภายใต้หลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งต้องดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ (Office of the Secretariat of the House of Representatives, 2017) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่นจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยต้องมีการกำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน (Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion, 2022) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง ล้วนเผชิญกับการะงานที่เพิ่มขึ้น



อย่างต่อเนื่องจากการถ่ายโอนอำนาจตามกฎหมาย (Mahachanachai District Local Authority, 2025) การเพิ่มศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับภาระงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (Udanon et al., 2024)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Peterson & Plowman, 1953) เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) ระยะเวลาในการดำเนินงาน และ 4) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน สำหรับตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบุปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และแรงจูงใจภายใน (Robbins & Judge, 2019) 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบาย ระบบการสื่อสาร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Koontz & O'Donnell, 1993) และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและจิตวิทยา ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงาน (Armstrong, 2020) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H2: ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H3: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ในช่วงเวลาที่ทำกรวิจัย ในปี พ.ศ. 2568 จำนวน 519 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาล ตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง (Mahachanachai District Local Authority, 2025)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 218 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น (ร้อยละ 95.00) และความคลาดเคลื่อน (ร้อยละ 5.00) คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง และสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละองค์กร โดยมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ที่	เทศบาล/อบต.	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		พนักงาน	พนักงาน
1	อบต.บากเรือ	49	21
2	อบต.บึงแก	39	16
3	อบต.พระเสาร์	36	15
4	อบต.ผือฮี	33	14
5	อบต.ฟ้าหยาด	52	22
6	อบต.มวง	53	22
7	อบต.สงยาง	43	18
8	อบต.หัวเมือง	62	26
9	อบต.คูเมือง	57	24
10	อบต.โนนทราย	28	12
11	เทศบาลตำบลฟ้าหยาด	67	28
รวม		519	218

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และภูมิสำเนา

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Likert (1932) เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเริ่มจากการจัดทำร่างเครื่องมือการวิจัยเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นได้นำเครื่องมือการวิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาจากวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นนำไป Try-out แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการตรวจสอบในการคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และท้ายสุดนำเครื่องมือการวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ระดับ 0.95 อยู่ในระดับเหมาะสม (Zakariya, 2022)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับอนุมัติจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ Google Forms ไปยังกลุ่มเป้าหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตอำเภอมหาชนะชัย และผู้วิจัยได้ส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์และแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อติดตามความก้าวหน้าเป็นประจำทุกสัปดาห์ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งกรณีที่หน่วยงานใดมีข้อสงสัยหรือพบความไม่สะดวก ผู้วิจัยจะประสานงานเพื่ออธิบายและให้คำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นจึงดำเนินการคัดกรองแบบสอบถามโดยพิจารณาจากความครบถ้วนของการตอบคำถามและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้น จำนวน 218 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลในตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในส่วนข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นและระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 41.74 มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60.56 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 68.35 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และภูมิลำเนา อาศัยอยู่ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 81.19

1. บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
ดังตารางที่ 2 - ตารางที่ 5

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. แรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.66	0.57	มากที่สุด
2. ทักษะที่ดีที่เป็นบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงงาน	4.55	0.59	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบต่องานที่งานของตนเอง	4.79	0.45	มากที่สุด
4. วินัยในการปฏิบัติงาน	4.74	0.46	มากที่สุด
5. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.79	0.42	มากที่สุด
6. อาชีพในหน่วยงานสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว	4.57	0.57	มากที่สุด
รวม	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบต่องานที่งานของตนเอง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.45) และความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ วินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.46) และแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.23	0.65	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ	4.17	0.73	มาก
3. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจตามความเหมาะสม	4.20	0.75	มาก
4. มีนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงาน	4.20	0.72	มาก
5. มีระบบประเมินผลและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม	4.17	0.70	มาก
6. วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้	4.22	0.65	มากที่สุด
7. จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.62	มากที่สุด
8. การมอบงานสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน	4.21	0.65	มากที่สุด
9. ระบบการสื่อสารภายในช่วยให้การทำงานราบรื่น	4.24	0.66	มากที่สุด
10. นโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม	4.28	0.64	มากที่สุด
รวม	4.22	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ นโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) และระบบสื่อสารภายใน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สภาพแวดล้อมกายภาพเอื้อต่อการทำงาน	4.26	0.60	มากที่สุด
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	4.23	0.62	มากที่สุด
3. อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความพร้อมใช้งาน	4.24	0.63	มากที่สุด
4. บรรยากาศทางจิตใจเอื้อต่อความร่วมมือ	4.49	0.74	มากที่สุด
5. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ	4.23	0.62	มากที่สุด
6. หัวหน้างานให้การสนับสนุนเชิงการปฏิบัติงาน	4.24	0.61	มากที่สุด
7. มีมาตรการลดปัจจัยรบกวนที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.15	0.66	มาก
8. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการรักษาสมดุลชีวิต-งาน	4.16	0.62	มาก
9. รู้สึกสบายใจและมั่นคงในสถานที่ทำงาน	4.19	0.65	มาก
10. จัดให้มีการดูแลสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ทำงานอยู่เสมอ	4.17	0.62	มาก
รวม	4.24	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศทางจิตใจเอื้อต่อความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมกายภาพเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) และอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	4.68	0.51	มากที่สุด	1
2. ปัจจัยองค์กร	4.22	0.66	มากที่สุด	3
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.24	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.38	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) และปัจจัยองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีค่า $R = .72$ และค่า $R^2 = .52$ หมายความว่าตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.10 โดยโมเดลมีความสามารถในการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 77.51$, Sig < .001) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .34$, Sig < .00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = .32$, Sig < .00) และปัจจัยด้านองค์กร

($\beta = .22$, Sig = .01) ตามลำดับ โดยทั้งสามปัจจัยส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H1, H2 และ H3 ทั้งหมด สมการพยากรณ์คือ $\hat{Y} = 1.05 + .36$ (ปัจจัยส่วนบุคคล) + .16 (ปัจจัยด้านองค์กร) + .25 (ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และเมื่อวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.10 ($R^2 = .52$, $F = 77.51$, Sig < .00) ตามลำดับอิทธิพลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ($\beta = .34$, Sig < .00) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความรับผิดชอบต่องานและความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79$) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่สูงและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ชนบทในจังหวัดยโสธรที่พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันกับชุมชนและต้องการรับมือกับภารกิจที่หลากหลาย รองลงมาคือวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74$) และแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 4.55$) ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรควรส่งเสริมการเปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noiphanit (2024) ที่พบว่าสมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Udanon et al. (2024) ที่ยืนยันว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่าความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

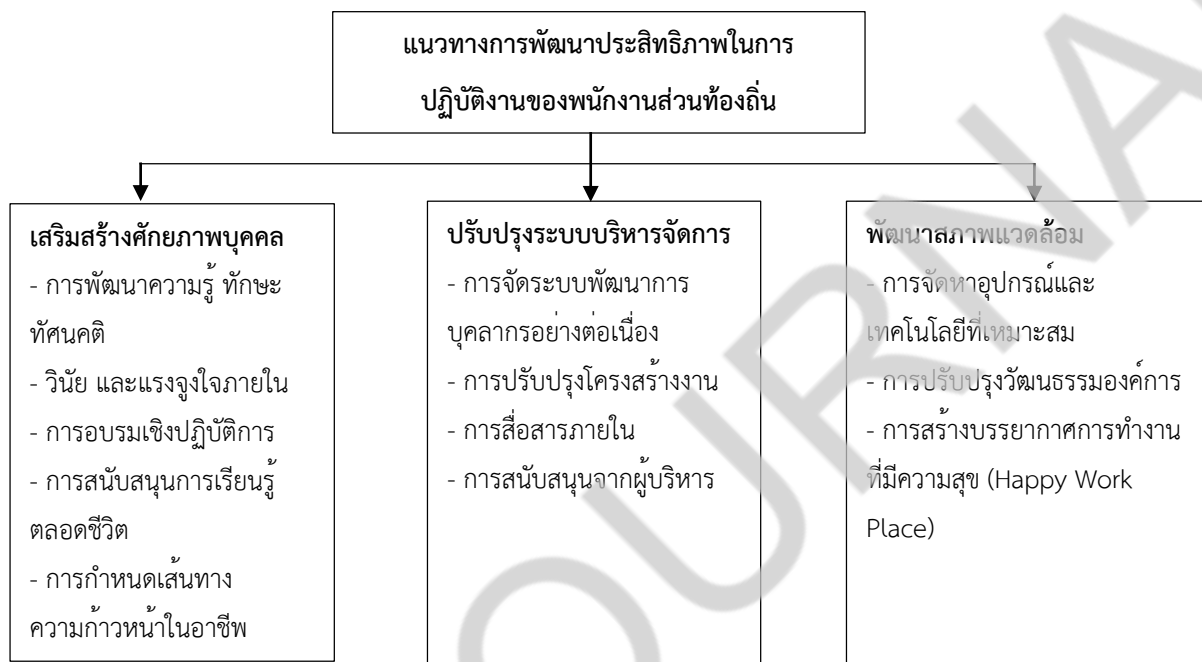
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สอง ($\beta = .32$, Sig < .00) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็งซึ่งเป็นลักษณะเด่นของชุมชนในจังหวัดยโสธรที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมแน่นแฟ้น รองลงมาคือสภาพแวดล้อมกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) และความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มาตรการลดปัจจัยรบกวนที่ส่งผลต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาสมดุลชีวิต-งาน ($\bar{X} = 4.16$) ซึ่งยังอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งรบกวนในสภาพแวดล้อมการทำงานและการส่งเสริมสมดุลชีวิต-งานให้มากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saadoui & Al-Khanbashi (2021) ที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2020) และ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการสนับสนุนภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สาม ($\beta = .22$, Sig = .01) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ รองลงมาคือนโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.28$) และระบบการสื่อสารภายใน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือภาวะผู้นำของผู้บริหารและระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งยังอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งให้เห็นว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยโสธรให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karnchanakas et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (2018) ที่ระบุว่าโครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดประกอบกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ได้ 3 ด้านหลัก ดังนี้

ด้านที่ 1 การเสริมสร้างศักยภาพส่วนบุคคล ควรมุ่งเน้นการพัฒนารายบุคคลผ่านการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ วินัย และแรงจูงใจภายใน โดยจัดระบบพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่า การพัฒนาความรู้และทักษะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะบุคลากร

ด้านที่ 2 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กร ควรปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน ระบบการสื่อสารภายใน และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wannasri (2021) ที่ชี้ว่าระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (2018) ที่ยืนยันว่านโยบายและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เช่น การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saadouli & Al-Khanbashi (2021) และแนวคิดของ Armstrong (2020) ที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยองค์กร
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคลผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด วิสัย และแรงจูงใจภายใน และการจัดระบบพัฒนาการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ งานวิจัยนี้ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยืนยันเชิงประจักษ์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยขยายองค์ความรู้ในบริบทพื้นที่ระดับอำเภอ ซึ่งยังมีงานศึกษาค้นคว้าจำกัด
2. ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กร และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคล ความต้องการ และบริบทพื้นที่ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติที่ดี ด้านวินัย และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับพนักงานท้องถิ่น
2. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ระดับจังหวัดและภูมิภาค



และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และ ประสิทธิภาพจริงของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนมุมมองเชิงลึก หรือเหตุผลเชิงพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วน กลุ่มตัวอย่างจำกัดอยู่เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมาหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

References

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Karnchanakas, T., Thavisin, N., Tesniyom, S. & Somwong, S. (2023). Motivation factors affecting performance of personnel in Nonkok Subdistrict Administrative Organization, Kasetsoomboon District, Chaiyaphum Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/3333>
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (1993). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions*. McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Mahachanachai District Local Authority. (2025). *Personnel data of local government organizations in Maha Chana Chai District*. <https://www.mahachanachai.go.th>
- Noiphanit, T. (2024). Factors affecting job performance of public health personnel in Mueang District, Samut Prakan Province. *Journal of Political Science and Public Administration*, 6(2), 46-56. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP/article/download/2383/2392>
- Office of the Secretariat of the House of Representatives. (2017). *The constitution of the Kingdom of Thailand (2017)*. Office of the Secretariat of the House of Representatives.
- Peterson, E. L. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saadouli, N. & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Factors affecting employee performance: Case of government employees in Oman. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 265-276. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.01.032>
- Udanon, C., Wiset, S. & Wanitsut, S. (2024). Factors affecting job performance of local government organization personnel in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. *Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University*, 4(3), 75-76. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jmsskru/article/view/3021>



- Wannasri, S. (2021). *Factors affecting administrative efficiency of local government organizations in the northeastern region of Thailand* [Master's thesis, Khon Kaen University]. OPAC : Khon Kaen University Library. <https://opac.kku.ac.th/catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00411614>
- Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion. (2022). *Performance evaluation report of local government personnel in Yasothon Province*. Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion.
- Zakariya, Y. F. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Frontiers in Psychology*, 13, 1074430. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1074430>