

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน

ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*

SELF-DEVELOPMENT FACTORS OF PERSONNEL AFFECTING WORK EFFICIENCY IN KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กัญญ์ภัสสร สังข์แดง

Kanpassorn Sungtang

สมเกียรติ เกียรติเจริญ

Somkeat Keatcharoen

รัชนิดา ไสยรส

Ratchanida Saiyars

ภณทิลา น้อยเจริญ

Phunthila Noicharoen

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

E-mail: oo_auy_oo@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประชากร ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 641 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของ

*Received: 26 November 2022; Revised: 23 December 2022; Accepted: 27 December 2022

บุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เท่ากับ .803 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า $R^2 = .753$ และมีค่า $F = 245.380$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ตนเองว่ามีความสามารถในด้านใด แล้วจึงพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถหรือความชำนาญ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: บุคลากร, การพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพ, ปัจจัย, องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Abstract

This research the objective is to 1) to study the level of self-development factors of personnel; 2) to study the level of work efficiency; 3) to study the self-development factors of personnel that affect work efficiency and 4) To study the suggestions for self-development factors of personnel to increase work efficiency in Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The population was 641 personnel working in Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The sample size was calculated by Taro Yama's method. Ne received a sample of 247 people. The data were collected by questionnaires. The statistics for analyzing the data were mean, standard deviation. Multiple regression analysis by Enter method at statistical significance level .05.

Research findings: 1) Self-development factors of personnel in Khon Kaen Provincial Administrative Organization Overall, it's at a high level. 2) Work efficiency level in Khon Kaen Provincial Administrative Organization overall and classified by aspects at a high level. 3) The relationship between the factors of personnel self-development affecting work efficiency in the Khon Kaen Provincial Administrative Organization found that the factors of self-development of personnel. There is a correlation with job efficiency. The correlation with the self-efficacy factor was .803 with statistical significance at the .01 level. 4) The self-development factors of personnel affecting work efficiency

in Khon Kaen Provincial Administrative Organization as a whole can be explained by 75.3% with $R^2 = .753$ and $F = 245.380$ with statistical significance at .01 level. 5) Recommendation is that personnel must self-analyze what their abilities are. and then develop their own potential according to their ability or expertise Personnel must constantly seek additional knowledge in the job position.

Keywords: Personnel, Personal Development, Efficiency, Factors, Khon Kaen Provincial Administrative Organization

บทนำ

คนเป็นระบบย่อยที่มีความสำคัญต่อระบบองค์การ อาจกล่าวได้ว่า คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์การ (อุทัย เลาหิเชียร, 2560) ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย กำลังเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยประเทศไทยมีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บณวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม การเข้ามาของกระแสดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนภายในประเทศ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนแบบการดำเนินงานของภาครัฐที่ต้องทำให้สอดคล้องไปกับการพัฒนาประเทศ (ศิริลักษณ์ ตันตยกุล, 2562) การบริหารงานในภาครัฐมีปัจจัยหลัก อันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือความล้มเหลว กระบวนการบริหารงาน เช่น ขั้นตอนการวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน หรือการควบคุมงาน ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การปรับปรุงพัฒนาองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ คือ มนุษย์ที่มีทักษะ ซึ่งเป็นเครื่องมือ (Means) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตได้กับตนเองและสังคม ทุนมนุษย์ (Human Capita) คือมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาโดยการลงทุนทางการศึกษาทำให้มีคุณลักษณะและทักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีความสามารถมากกว่าทุนทางกายภาพ (Physical Capital) หรือทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) ขณะที่การพัฒนาคน (Human Development) เป็นจุดหมายปลายทาง (Ends) เป็นกระบวนการที่ให้และขยายโอกาสสำหรับประชาชนทุกคน เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิต โดยการลงทุนทางการศึกษารวมถึงสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ รัฐมอบอำนาจในการบริหารงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้อิสระแก่ท้องถิ่น เพื่อปกครองตนเอง โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ทั้งทางด้านการบริหารกำลังคนและงบประมาณ (สามารถ ยิ่งกำแหง, 2553) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา ต่างมุ่งหวังในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งมักจะพบว่า บางแห่งประสบความสำเร็จมาก บางแห่งก็น้อย หรือบางแห่งกลับมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย จนประสบความล้มเหลว เหตุการณ์เหล่านั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจในด้านการพัฒนาองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรมีหลายประการ ตัวอย่างเช่น เงินสำหรับการลงทุน เครื่องจักร ระบบการบริหารงาน การแข่งขันทางการตลาด วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกและสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมหาศาล คือ “คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นในบรรจุเป้าหมาย ตามความต้องการของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการแบบเข้าขามเย็นขาม ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ขาดความใส่ใจที่จะเรียนรู้ และขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อส่วนรวม ทำให้ไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน หรือการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันมีน้อย ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ต่างคนต่างทำงาน ไม่มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ และไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังคงใช้ดุลพินิจหรือมีมาตรฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมไม่เท่าเทียมกัน และมีระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่ต้องการพัฒนาเรียนรู้การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง ทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้รับแรงกดดัน ข้าราชการจำต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสเรียกร้องที่สังคมต้องการ คือ การปฏิรูประบบราชการให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีบริการที่ดี ทำงานคุ้มค่า โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 8 กอง 1 หน่วย และโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองกิจการขนส่ง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน และโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 19 แห่ง โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 264 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2565)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก้าวไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 641 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 247 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro, Y, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาด้านของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แบบเลือกตอบโดยใช้แบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยพัฒนาด้านของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

4.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 กำหนดเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert

4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Williams, Walter, 1971)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง รองลงมาคือ ด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กร

2. ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประสิทธิภาพงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านระดับบุคคล รองลงมา คือ ด้านระดับองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของ

ตนเองมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .803 รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .796 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .782 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการพัฒนาคณะของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาคณะของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุดคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .384 รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .365 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .195 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .868 ($R = .868$) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 75.3 มีค่า $R^2 = .753$ และมีค่า $F = 245.380$ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคณะของบุคลากร

5. ข้อเสนอแนะการพัฒนาคณะของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะคือ บุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ตนเองว่ามีความสามารถหรือความชำนาญในด้านใด แล้วจึงพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถหรือความชำนาญ บุคลากรต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง บุคลากรต้องเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน บุคลากรต้องมีการศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำรงตำแหน่ง บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของความรู้ ความชำนาญ เฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรต้องมีความเอาใจใส่ในงาน รักในงานที่ตนรับผิดชอบ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การประเมินบุคลากรดีเด่นประจำเดือน ประจำปี การให้รางวัลในโอกาสสำคัญต่าง ๆ องค์กรต้องจัดให้มีโครงการสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม การสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นทีม และองค์กรต้องมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีศักยภาพการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ เมื่อพิจารณาแยกย่อยเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เชื่อว่าความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรคเป็นสิ่งผลักดันให้มีความพยายามในปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น มีการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ท้อไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำงานกับทีมงานได้จนงานนั้นสำเร็จอย่างบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทักษะ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบ และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในหน่วยงานหรือองค์การของตน และตัวบุคลากรเองก็มีความสุข ความภูมิใจ มีศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้องค์การที่มีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมโดยรวมทุกด้านที่ดี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory: SCT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิค การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา ชื่อว่า Albert Bandura ศึกษาความเชื่อของบุคคล เรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งมีอิทธิพลที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติตนเฉพาะอย่างได้ และมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมาเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่ พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ จึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบหลายอย่าง โดยมี พันธุกรรม สภาพแวดล้อม สังคม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ผสมผสานกันซึ่งยากแก่การตัดสินว่า พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเอง (perceived self-efficacy) และคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (outcome expectations) เขาจะแสดงซึ่งพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สาเหตุของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนั้น Bandura มีความเชื่อว่าพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัย ทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่มีปัจจัยส่วน

บุคคลร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม (ภาสิต ศิริเทศ และณพวิทย์ ธรรมสีหา, 2562)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี แก้วดี ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณัฐ หอมทรัพย์ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (วีรณัฐ หอมทรัพย์, 2555)

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย ประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีทัศนคติที่ดีหรือมองโลกในแง่ดีต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ตนเองเสมอเกี่ยวกับงานมีปัญหา อุปสรรคหรืออะไรที่ทำให้งานสำเร็จได้ จนนำไปสู่การทำงานหรือผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีหรือที่จะเปลี่ยนแปลงหรือทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับการใฝ่หาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ โดยการใช้การสื่อสารที่ดี พัฒนาการสื่อสารเป็นเครื่องมือทำงานที่ดี จนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายในการดำเนินงานหรือบริหารชัดเจน มียุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีความราบรื่นในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งพิชญา วัฒนรังสรรค์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่มีความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผลที่ได้คุ้มค่าแค่ไหน อย่างไร ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์ โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียว แต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคม อาจพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับการที่จะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานกับโครงสร้างการปฏิบัติงาน สำหรับในเรื่องของคนปฏิบัติงาน จะต้องมีความคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

อยู่เสมอ จากผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก (พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, 2558)

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ ชัยเสนา ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ่าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซ่าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (กิงกาญจน์ ชัยเสนา, 2557) สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของพฤติสิทธิ์ อุทุม ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ, 2564) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาริรัตน์ จันทน์นันทน์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (นาริรัตน์ จันทน์นันทน์, 2558) ไม่สอดคล้องกับสิรินภา ทาระนัด ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว (สิรินภา ทาระนัด, 2561)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า $R^2 = .753$ และมีค่า $F = 245.380$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มากที่สุดคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .384 รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มีค่าเท่ากับ .365 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .195 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานภายใต้ของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรไม่สับสนในสายการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากบุคลากรต่างรู้สึกและได้รับการปฏิบัติต่อตนเองตามมาตรฐานที่บุคลากรทุกคนจะได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันทุกคน มีการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันของบุคลากร จนทำให้บุคลากรมีความเชื่อว่าความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งผลักดันให้มีความพยายามในปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น และต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การปฏิบัติงานร่วมกันแบบเป็นทีมงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร จึงมีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของของสิรินภา ทาระนัด ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.171 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สิรินภา ทาระนัด, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถอธิบายได้ร้อยละ 75.3 มีค่า $R^2 = .753$ และมีค่า $F = 245.380$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือ ควรส่งเสริมปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง เพราะเป็นแหล่งพลังในการผลักดันความสำเร็จของบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น มีการนำความล้มเหลวหรือปัญหาอุปสรรคมาถอดบทเรียนมาวางระบบ วางแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือความล้มเหลว ตลอดจนความพยายามในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อหาแรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรคในเชิงลึกของบุคลากร เพื่อจะได้ตั้งศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(2), 73-81.
- กิงกาญจน์ ชัยเสนา. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางซาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทร์ จันทน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาสิต ศิริเทศ และณพวิทย์ ธรรมสีหา. (2562). ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ. วารสารพยาบาลทหารบก, 20(2), 58-65.
- วีรณัฐ หอมทรัพย์. (2555). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ ต้นตยกุล. (2562). การเมืองในจีน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สามารถ ยิ่งกำแหง. (2553). แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชาวบ้านในแหล่งในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2565). กรอบอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ขอนแก่น : องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2560). มิติของความล้มเหลวในการบริหารงานภาครัฐที่ถูกมองข้ามกับความโปร่งใสและธรรมาภิบาล. วารสารรัชต์ภาคย์, 11(24), 1-27.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.
- Williams, Walter. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies*. New York : American Elsevier Publishing Co.