

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล
ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
Factors Affecting the Efficiency Performance of Municipal Personnel in
Muang Amnat Charoen District Amnat Charoen Province

ดรุณี ศรีอุบล* อโนทัย ทหารสาร อัยรดา พรเจริญ

Darunee Sriubol,* Anothai Harasarn, Irada Phorncharoen

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*

Faculty of Business Administration and Management Ubon Ratchathani Rajabhat University

puy.darunee7@gmail.com

Received: January 21, 2022

Revised: February 8, 2022

Accepted: March 1, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันในทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ (2) เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาล

Abstract

The research aimed (1) to study the factors related to the performance efficiency of the personnel under the municipalities of Muang Amnat Charoen province and (2) to compare

the factors related to the performance efficiency of the personnel classified by gender, age, educational levels, length of work performance, types of positions and salary levels. The study was a quantitative research. The samples derived by a proportionate random sampling numbered 218. The research instruments were questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, multiple regression analysis, t-test and F-test.

The research findings were as follows. 1) The factors of personnel recruitment, knowledge, systematic thinking, planned human resources, common vision and team learning were related to the performance efficiency of the personnel under the municipalities of Amnat Charoen. 2) Gender difference did not show different opinions about the factors possibly related to the performance efficiency of the personnel under the municipal; while differences of age, educational level, length of work performance, type of posts and salary levels revealed different views on the efficient performance of the personnel working in the municipalities of Amnat Charoen province.

Keywords: Performance Efficiency, Personnel of the Municipalities

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อลดปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของรัฐบาลส่วนกลางที่ไม่สามารถดูแลประชาชนทั่วประเทศได้อย่างทั่วถึง มีอำนาจหน้าที่ ดูแลจัดบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ระเบียบกฎหมาย เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด มีภารกิจในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้การกำกับติดตามของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะและการดำเนินงานตามภารกิจเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลขึ้น เพื่อให้เทศบาลทราบถึงระดับคุณภาพในการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลในจังหวัดอำนาจเจริญ ย้อนหลัง 3 ปี ยังต่ำกว่าหลาย ๆ จังหวัดในภูมิภาคเดียวกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) อย่างไรก็ตาม หากเทศบาลจะมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่จ่ายค่าตอบแทนให้รางวัลและสวัสดิการ (วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิฆัมพรย์, 2556) พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งของโลก ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อมอยู่เสมอ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กร (เกวลิณ รัตนาวลีอาภรณ์, 2555) องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำมาเสริมสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ (นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์, 2560) ซึ่งการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) ความเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้

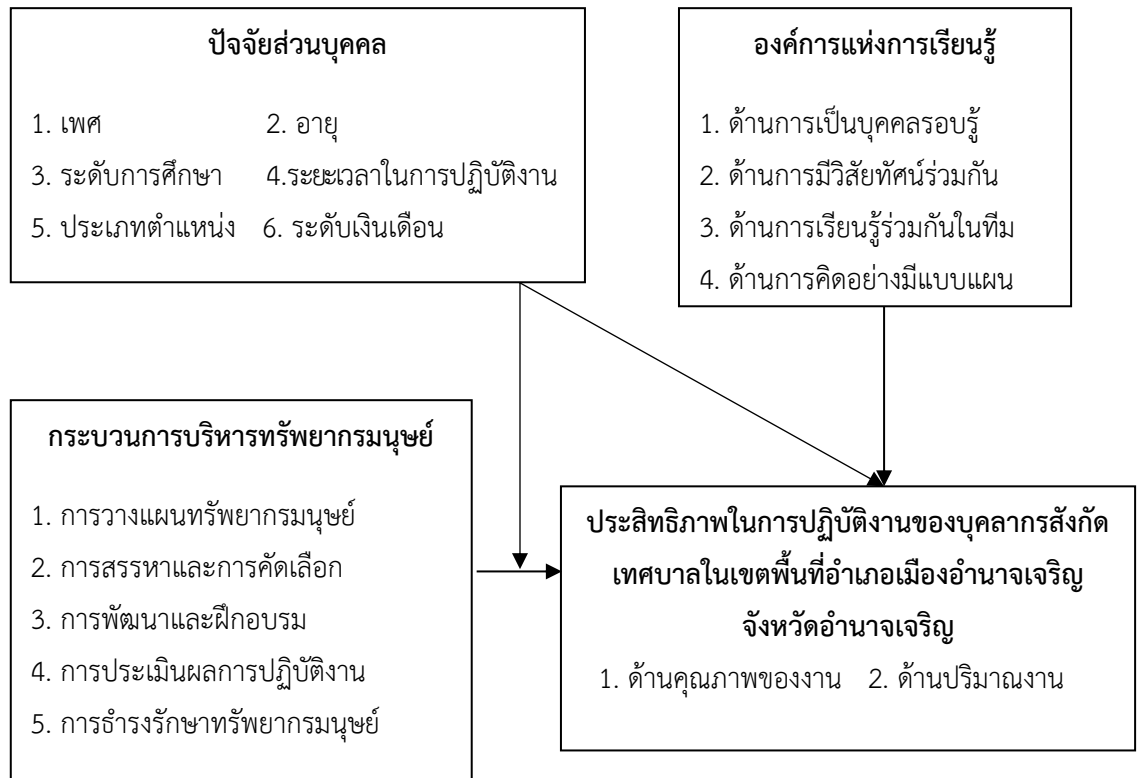
ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Senge, et.al, 1994) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มพูนทักษะความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำพาองค์กรไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ เทศบาลตำบลนายม เทศบาลตำบลนาหมอม้า เทศบาลตำบลไค้คำ เทศบาลตำบลนาวัง และเทศบาลตำบลน้ำปลีก จำนวน 475 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เกี่ยวกับปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ทำการตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องและใช้สถิติหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยตรวจสอบประเด็นความสอดคล้องในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และทำการทดสอบแบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ถ้าค่า $IOC \geq 0.6$ แสดงว่าคำถามนั้นวัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด (ทองใบ สุดชาติ, 2549) ซึ่งข้อคำถามโดยภาพรวมได้ค่า $IOC \geq 0.6$ ถือได้ว่าข้อคำถามโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกัน จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 50 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Reliability Analysis) ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient (α - Coefficient) จะยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ได้ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้เป็นไปตามเกณฑ์ของ Nunnally (Nunnally, 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Stepwise การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.05 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 41.74 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.96 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 44.03 ประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาล ร้อยละ 46.33 และเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 36.24
2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยใช้วิธี Stepwise (n=218)

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	P
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.07	.10	2.04*	.04
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	.14	.20	4.31**	.00
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	.39	.55	11.33**	.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.08	.12	2.54**	.01
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม	.10	.15	3.12**	.00
ด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ	.16	.23	4.92**	.00
Constant = .71 R = .73 R ² = .53				
R ² _{adj} = .52 F = 40.61 Sig. = .00				

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ได้ร้อยละ 52 ($R^2_{adj} = .52$) โดยด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำมาเขียนสมการถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .10 (\text{ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์}) + .20 (\text{ด้านการสรรหาและการคัดเลือก}) + .55 (\text{ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้}) + .12 (\text{ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน}) + .15 (\text{ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม}) + .23 (\text{ด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ})$$

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม					
	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา	
	t	P	F	P	F	P
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	-.11	.91	5.76**	.00	3.35*	.03
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	-.09	.92	2.48	.06	1.03	.35
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	.10	.92	4.06**	.00	6.27**	.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.01	.31	4.75**	.00	5.42**	.00

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม	.72	.47	5.23**	.00	.79	.45
ด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ	.64	.52	4.06**	.00	7.45**	.00

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุต่างกันมีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม					
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ประเภทตำแหน่ง		ระดับเงินเดือน	
	F	P	F	P	F	P
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	1.88	.13	2.81*	.02	3.47**	.00
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	1.47	.22	1.34	.25	1.41	.23
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	.78	.50	.98	.41	1.40	.23
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.65	.17	3.75**	.00	1.28	.27
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม	1.23	.29	3.10**	.01	2.69*	.03
ด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ	3.22*	.02	6.32**	.00	3.64**	.00

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนในประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล จึงมีกรอบแนวทางในการดำเนินงานชัดเจน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ วิเคราะห์ปริมาณงาน คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิชัย นันทชัชวาลย์กุล (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก เทศบาลมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลได้อย่างอิสระ ซึ่งนายกเทศมนตรีมีอำนาจในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน รับย้าย การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับและดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร เทศบาลจึงสามารถเลือกวิธีการสรรหาได้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การย้าย การรับโอน การสอบแข่งขัน และการสอบคัดเลือก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล จำปาสา (2559) ที่พบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรสรุค เอนกศัยพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า การสรรหาคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา จงรักษ์ (2558) ที่พบว่า กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศ ด้านต้นทุนการผลิต และด้านผลผลิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี เรืองบุญ (2561) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

1.3 การเป็นบุคคลรอบรู้ บุคลากรเชื่อว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของเทศบาลให้ความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ถึงแม้ในปัจจุบันจะไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันหรือสถานที่จัดอบรมต่าง ๆ ได้ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 แต่บุคลากรก็ยังสนใจที่จะเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงบุคลากรยังสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา ถนิมกาญจน์ พรทิพย์ รอดพัน และสุกานดา กลิ่นขจร (2563) ที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นบุคคลที่รอบรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาคอุตสาหกรรมธุรกิจบริการของแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรม อีสานใต้ อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การในทิศทางเดียวกัน

1.4 การมีส่วนร่วม เทศบาลมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้รับทราบอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้าใจ สามารถนำมากำหนดเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนได้ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และมีแรงผลักดันตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของเทศบาลในที่สุดซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.5 การเรียนรู้ร่วมกันในทีม อาจเป็นเพราะบุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ หากบุคลากรให้ความช่วยเหลือกันทางด้านความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ มีการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่กันและกัน ทีมจึงเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ บุคลากรจะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนางานของตนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอฝัน เพ็ชรดี และสุพาดา สิริกุตตา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์

1.6 การคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ บุคลากรมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในภารกิจของเทศบาล มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ สามารถวางแผนการทำงานที่มีความซับซ้อนจนเกิดเป็นกระบวนการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ จัดการกับความคิดของตนให้เข้าใจในภารกิจของเทศบาลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา เจริญสุข (2559) ที่พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการคิดเชิงระบบเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพนศรี พินปฐ และณัชชา ลิ้มปศิริสุวรรณ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร วัดได้จากองค์ประกอบสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และรูปแบบความคิด ตามลำดับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงได้รับมอบหมายงานที่ไม่แตกต่างกัน ความยากหรือความซับซ้อนของงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งในปัจจุบันทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน สามารถทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้เหมือนกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-โมล์ แอร์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ มีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะบุคคลในแต่ละช่วงวัย มีความรู้ความสามารถมีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ในแต่ละช่วงวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องมาจากการสั่งสมความรู้สั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอฝัน เพ็ชรดี และสุพาดา สิริกุดตา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โดยตำแหน่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคาดหวังในการทำงาน และคาดหวังกับความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอฝัน เพ็ชรดี และสุพาดา สิริกุดตา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โดยตำแหน่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่ายประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าทำให้สามารถเข้าใจระบบการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานสามารถวางแผนการทำงานที่มีความซับซ้อนได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จึงไม่มีความเข้าใจในขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มองเห็นความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนโกคิน (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนสูง ๆ นั้น เป็นบุคลากรที่ทำงานมานานกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า จึงทำให้มองเห็นความสำคัญของปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ ชัย ธนะวังน้อย (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือ เบทาโกร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ สอดคล้องตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559) และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, et al, 1994) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพและปริมาณงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคคลของเทศบาล ควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปริมาณงาน ออกแบบกระบวนการอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดเก็บสถิติการปฏิบัติงานในงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถกำหนดจำนวนบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

1.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก เทศบาลควรออกแบบวิธีการสรรหาและการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ กำหนดขั้นตอนการสรรหาที่ชัดเจน กำหนดวิธีการคัดเลือกที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง พิจารณาถึงประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

1.3 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ เทศบาลควรมีการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และถ่ายทอดนโยบายของเทศบาลให้กับบุคลากรได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายในการทำงานของตน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาล ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดเป็นมุมมองร่วมกัน ทำให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลได้

1.5 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันในทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การทำงาน เช่น การจัดประชุมประจำเดือน จัดกิจกรรม Morning talk กิจกรรม Show and share แลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากผู้รู้ในเทศบาล เป็นต้น

1.6 ด้านการคิดอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอน ฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นในจังหวัดอำนาจเจริญ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรศึกษารูปแบบการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการสรรหาและการคัดเลือกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563) *สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2563 Local Performance Assessment (LPA)*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จาก http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2021/1/2305_6181.pdf
- กรสรรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2556). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กิตติคุณ จิตโสสมกุล. (2560). *องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- เกวลิณ รัตนาลือภรณ์. (2555). *การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนาโกคิน. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 56.
- ทองใบ สุดซารี. (2549). *การวิจัยธุรกิจ: ปฏิบัติการวิจัยนอกเหนือจากตำรา*.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ทอฝัน เพ็ชรดี และสุพาดา สิริภูตตา. (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โดยตำแหน่งหนึ่งในเขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 4(1), 100-106.
- นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และณลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). *บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. *Veridian E-Journal*, 10(2), 1748.

- ปฏิมา ถนิมกาญจน์, พรทิพย์ รอดพัน และสุกานดา กลิ่นขจร. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาคอุตสาหกรรมธุรกิจบริการท่องเที่ยวของแหล่งอารยธรรมอีสานใต้. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- พรภวิชัย นันทชัชวาลกุล. (2560). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 4(2), 68-69.
- พรรณี เรืองบุญ. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- พิกุล จำปาสา. (2559). กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- แพนศรี พินปรุ และณัชชา ลิ้มศิริสุวรรณ. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางนวัตกรรมการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40. น.74.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิฆัมพรพิ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วันวิสา จงรักษ์. (2558). กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วีรยา เจริญสุข. (2559). ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ. (2562). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 12(2), 1375-1376.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E. and G. E. Plowman, (1989). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Senge, P. et al. (1994). *The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis*. (3rd ed). New York: Harper & Row.