



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภกร ฉิมตระกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภกร จิมตระกูล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUEANG NAKHON PHANOM
DISTRICT NAKHON PHANOM PROVINCE**

BY

SUPAGORN CHIMTRAKOOL

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University**

July 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศุภกร นิมิตระกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล)		ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)		กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม			

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาวาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ศุภกร ฉิมตระกูล

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	ศุภกร ฉิมตระกูล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2) ระดับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.284$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.282$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.250$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.238$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 83.80

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.536$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.311$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta=.308$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.207$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.122$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 79.70

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Factors Affecting the Work Efficiency of the Personnel of the Local Administrative Organizations in Muang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province
AUTHOR	Supargorn Chimtrakool
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of the research included the following: 1) To study the level of the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province, 2) To investigate the level of the organizational culture and work motivation of the personnel of the local administrative organizations in Muang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province, and 3) To explore the influences of the organizational culture and work motivation on the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province. The sample group consisted of 284 personnel who reported to the local administrative organizations in Muang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province. They were obtained through a stratified random sampling method. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The research revealed these results:

1. The overall work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Muang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province, was at a high level.

2. Both the organizational culture and the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province, as a whole, were at the high levels.

3. In terms of the organizational culture, these factors/elements significantly influenced on the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province at .01 statistical level: unity ($\beta=.284$), mission ($\beta=.282$), adaptation ($\beta=.250$), and participation ($\beta=.238$). They could be used jointly to correctly predict the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province 83.80 percent.

Regarding the motivation to work, these factors/elements significantly influenced on the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province at .01 statistical level: policy and management/administration ($\beta=.536$), occupational status ($\beta=.311$), job characteristics ($\beta=.308$), supervision ($\beta=.207$), and receiving development ($\beta=.122$). Meanwhile, work environment significantly influenced on the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province at .05 statistical level. Altogether, they could be used to accurately foretell the work efficiency of the personnel of the local administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province 79.70 percent.

Keywords: Work efficiency, personnel of the local administrative organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	52
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
3 วิธีดำเนินการวิจัย	88
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	142
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผลการวิจัย	146
ข้อเสนอแนะการวิจัย	160
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	172
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	173
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	181
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	183
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	200
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	214
ประวัติย่อของผู้วิจัย	227

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y	45
2 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg	51
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	89
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	103
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน	105
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม วัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ	106
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม วัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ	107
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม วัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ	108
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม วัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ	109
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน	110
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ 112	112
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย รายข้อ 113	113
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน รายข้อ 114	114
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ 115	115
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ 116	116
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการพัฒนา รายข้อ 117	117
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน 118	118
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ 119	119

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการนิเทศงาน รายข้อ	120
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ ...	121
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ	122
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ .	123
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ รายข้อ	124
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคง รายข้อ	125
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน	126
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความยืดหยุ่น รายข้อ	128
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ	129
30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนวัตกรรม รายข้อ	130
31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ	131
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม	133
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม	134
34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	135
35 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม	137
36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	139

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์การ	24
3 ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ	27
4 โครงสร้างค่านิยมการแข่งขันตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ	28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์การ ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานของ องค์กร ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่ เสมอ นอกจากนี้ ในส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรยังจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นโยบายหรือ โครงการที่จะนำไปดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จหรือประสบความสำเร็จได้เพราะ ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยของ องค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุรฉัตร จันทรวง, 2561)

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีประสิทธิภาพในการ ทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากร ที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับ องค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูง และความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับ การเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้า มาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้ พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข

(ภัทรดนัย นลอบบุญ, 2559, หน้า 2)

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะสูงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาครัฐที่มุ่งเน้นสมรรถนะอันเกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ และใช้การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์การประสบผลสำเร็จ (จิราภรณ์ พงษ์วาปี, 2564)

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละของบุคลากร ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันสำคัญ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จขององค์การ (นลพรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ วัฒนธรรมขององค์การ องค์การโดยทั่วไป จะมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมขององค์การ (Organizational Culture) ซึ่งในโลกของความเป็นจริงองค์การต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุปนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 134)

นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริบุญภักดิ์ ลิทธิจักร์ (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า ($\beta=.408$) การเจริญเติบโต ($\beta=.203$) และลักษณะของงาน ($\beta=.155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78.90 สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta=.573$) ลักษณะอาชีพ ($\beta=.354$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อบท. อำเภอนาแก ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเฉพาะโอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะงาน ($\beta=.157$) ขณะที่ปัจจัยด้านอื่นสามารถทำนายได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) โดยมีนโยบายและการบริหาร ($\beta=.619$) สถานะอาชีพ ($\beta=.322$) การนิเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือน/ผลประโยชน์ ($\beta=.070$) เป็นองค์ประกอบสำคัญ “แรงจูงใจ” เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกองค์การ องค์การจึงมุ่งสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และดึงดูดบุคลากรใหม่ แรงจูงใจมีความละเอียดอ่อน เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากมีแรงจูงใจสูง ย่อมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่หากขาดแรงจูงใจก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคติดต่อ สาธารณภัย การศึกษา ศาสนา และการดูแลกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน อย่างไรก็ตาม การทำงานของบุคลากรบางส่วนยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง

ทำให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ ความมั่นคงในงานน้อย และรายได้ไม่พออนุต้องกู้ยืม หรือหารายได้เสริม ส่งผลต่อการอุทิศตนในการทำงาน ขณะเดียวกันสภาพอากาศที่ร้อน และมลพิษทางอากาศที่เพิ่มขึ้นยังส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสะท้อนถึงความสามารถและ ทักษะในการบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความ สบสุขร่วมกัน

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรม องค์กรทำงานที่ดี รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจ ในวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้ บุคลากรรู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่า วัฒนธรรม องค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมหรือไม่ แม้ว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหลายบริบท ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญคือ การศึกษาในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ยังขาดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งที่บริบทท้องถิ่น มีปัจจัยเฉพาะ เช่น โครงสร้างบุคลากรที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ความมั่นคงในอาชีพที่ จำกัด และสภาพสังคมเศรษฐกิจที่แตกต่างจากเมืองใหญ่ ซึ่งอาจมีผลต่อแรงจูงใจและการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างไป ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็ม ช่องว่างทางวิชาการ โดยมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนความจริงในพื้นที่และสามารถใช้ประโยชน์เชิง นโยบายและการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการสร้างวิธีการทำงาน ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการ ทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้า มีความสุข และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการการสร้างวิธีการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงานลด

ความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 1,086 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-43) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2003, P. 209) ประกอบด้วย

2.1.1.1 วัฒนธรรมส่วนรวม

2.1.1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ

2.1.1.3 วัฒนธรรมปรับตัว

2.1.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ

2.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยกย่องชมเชย
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) โอกาสก้าวหน้า
- 6) การได้รับการพัฒนา

2.1.2.2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การนิเทศงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- 6) สถานะของอาชีพ
- 7) ความมั่นคง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงาน ในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.2.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน

2.2.2 ความยืดหยุ่น

2.2.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 นวัตกรรม

2.2.5 คุณภาพการบริการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (ยกเว้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมเนื่องจากพื้นที่มีความทับซ้อนกัน) จำนวน 14 แห่ง ได้แก่

3.1 เทศบาลเมืองนครพนม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลในเมืองและตำบลหนองแสงทั้งตำบล รวมทั้งบางส่วนของตำบลอาจสามารถและตำบลหนองญาติ

3.2 เทศบาลตำบลหนองญาติ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองญาติ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองนครพนม)

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาทรายทั้งตำบล

3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาราชควายทั้งตำบล

3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดคุ้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกุดคุ้ทั้งตำบล

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านผึ้งทั้งตำบล

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอาจสามารถ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองนครพนม)

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขามเฒ่าทั้งตำบล

3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกลางทั้งตำบล

3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าค้อทั้งตำบล

3.11 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำเตยทั้งตำบล

3.12 องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงขวางทั้งตำบล

3.13 องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังตามัวทั้งตำบล

3.14 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพธิ์ตากทั้งตำบล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการวิจัย คือ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2567–31 มีนาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2003, P.209) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, P. 56) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงของบุคลากรในองค์การ เพื่อยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ รวมถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกร่วมกัน สื่อความหมาย สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ ในงานวิจัยนี้คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่มีลักษณะองค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักองค์การใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูง มีการประสานงานที่ดี และการบูรณาการที่ดี ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

1.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมภายนอก การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการ การเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุง ความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง แบบแผนการดำเนินงานที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์ และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วย

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่ง บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2.1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2.1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้ อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถใช้เวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

2.1.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน

2.1.6 การได้รับการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความ ท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษย สัมพันธ์ที่ดี

2.2 ปัจจัยคำจุน หมายถึง ปัจจัยมีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จำทำให้ขวัญของคนทำงาน ไม่ดี ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.2.2 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจ นโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่ เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและ ถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

2.2.7 ความมั่นคง หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ในคุณภาพของการให้บริการและบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

3.2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

3.4 ด้านนวัตกรรม หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ดียิ่งขึ้น

3.5 ด้านคุณภาพการบริการ หมายถึง สิ่งที่ยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทำการส่งมอบให้ประชาชนผู้ใช้บริการ

ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อประชาชนได้รับการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 14 แห่ง

5. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงาน
 - 3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
 - 4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย
 - 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย
 - 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลกรุด
 - 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง
 - 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

- 4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า
- 4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
- 4.8 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ
- 4.9 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
- 4.10 องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง
- 4.11 องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว
- 4.12 องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก
- 4.13 บริบทเทศบาลเมืองนครพนม
- 4.14 เทศบาลตำบลหนองญาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไปได้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากการสำรวจงานเขียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของมานุษยวิทยาพบว่า นักมานุษยวิทยาแต่ละท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไปหลายความหมายซึ่งขึ้นอยู่กับจุดยืนของนักวิชาการ เช่น นักวิชาการที่มีจุดยืนทางปรัชญาของศาสตร์แบบตีความ (Interpretation) จะเห็นว่าวัฒนธรรมไม่ใช่พฤติกรรมที่สังเกตได้วัฒนธรรม คือความเป็นจริงที่สังคมสร้างขึ้น (Socially Structure Reality) ผู้ศึกษาจึงเป็นผู้ตีความเพื่อให้เข้าใจความเป็นจริงดังกล่าวโดยใช้อัตวิสัยของตนเองโดยอยู่ในรูปของระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคมซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์ขณะที่บางท่านมีจุดยืนทางปรัชญาของศาสตร์แบบธรรมชาตินิยม (Naturalism) เห็นว่าวัฒนธรรม คือ ความเป็นจริงที่ดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระจากผู้ที่ศึกษาสามารถรับรู้ได้โดยเป็นวัตถุวิสัยเป็นคุณลักษณะที่ถูกครอบครองโดยองค์การก่อเกิดมาจากพฤติกรรมร่วมของกลุ่ม นอกจากนี้วัฒนธรรมยัง

มีลักษณะหลักที่สำคัญที่มีผลต่อการนิยามความหมาย 4 ประการ คือ ความมีเสถียรภาพเชิงโครงสร้าง (Structural Stability) ความลึก (Depth) ความกว้าง (Breadth) และการสร้างแบบแผน(Patterning)

1. ความมีเสถียรภาพเชิงโครงสร้าง หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่มีความคงทนและไม่สามารถยกเลิกได้ง่ายวัฒนธรรมยังคงดำรงอยู่แม้สมาชิกในองค์การจากไปวัฒนธรรมเป็นสิ่งเปลี่ยนแปลงยากเพราะว่าสมาชิกกลุ่มให้คุณค่าแก่เสถียรภาพซึ่งมอบความหมายในการดำรงชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและรวมทั้งยังสามารถใช้ทำนายแบบแผนความคิดและพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม

2. วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีที่ลึกที่สุดซึ่งเป็นส่วนที่เป็นจิตใต้สำนึกของกลุ่ม ดังนั้นจึงสามารถมองเห็นและจับต้องได้น้อยกว่าส่วนประกอบอื่นของกลุ่มจากมุมมองนี้สิ่งที่บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นวัฒนธรรม เช่น เรื่องเล่าพิธีกรรมประเพณีที่จริงแล้วเป็นเพียงองค์ประกอบที่ปรากฏออกมาให้เห็นในระดับพื้นผิวหาใช้เนื้อแท้ของวัฒนธรรมและสิ่งใดก็ตามยังมีความลึกมากก็ยิ่งมีความมั่นคงมากหากใช้อุปมาเปรียบวัฒนธรรม เช่น ต้นไม้สิ่งที่แสดงออกมาให้เราเห็น คือ ลำต้นกิ่งใบดอกซึ่งเปรียบเสมือนประเพณีพิธีกรรมหรือสิ่งก่อสร้างที่เป็นวัตถุ ต่าง ๆ ขณะที่รากของต้นไม้เปรียบเสมือนเนื้อแท้ของวัฒนธรรมซึ่งหยั่งรากลึกลงไปเท่าไร ก็ยิ่งมากความมั่นคงมากขึ้นเท่านั้น

3. วัฒนธรรม คือ ความกว้างเมื่อวัฒนธรรมมีการพัฒนาจะขยายออกไปครอบคลุมหน้าที่ทุกส่วนของกลุ่มวัฒนธรรมมีการแทรกซึมแพร่กระจายและมีอิทธิพลต่อวิถีการปฏิบัติงานวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและวิธีการบูรณาการภายในกลุ่ม

4. การสร้างแบบแผนวัฒนธรรมจะบูรณาการหรือสร้างแบบแผนจากองค์ประกอบต่าง ๆ ไปสู่กระบวนการที่หนึ่งกว่าหรือเป็นภาพรวม (Gestalt) ซึ่งเชื่อมโยงร้อยรัดองค์ประกอบที่หลากหลายไว้ด้วยกัน และอยู่ในระดับลึกด้วยเหตุผลดังกล่าววัฒนธรรมจึงมีนัยที่หลอมรวมพิธีกรรมบรรยากาศค่านิยมและพฤติกรรมเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเป็นองค์รวมแบบแผนหรือการบูรณาการ เช่น นี่เป็นเนื้อแท้ของสิ่งที่เรียกว่า วัฒนธรรมแบบแผน เช่น นี้มีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลมีระเบียบเท่าที่จะทำได้ความไร้ระเบียบและไร้เหตุผลทำให้มนุษย์กังวล ดังนั้น มนุษย์ทั่วไปจึงมีแนวโน้มทำงานหนักเพื่อลดความกังวลโดยการพัฒนาทัศนคติที่คงเส้นคงวาสามารถทำนายได้เกี่ยวกับการจัดการสิ่งที่เป็นจริง และแนวทางการสร้างสิ่งที่ดีควรจะเป็น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงคล้ายกับวัฒนธรรมอื่นที่ได้รับการ

พัฒนาจากการต่อสู้ของกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างความหมายวิธีการในการจัดการกับสรรพสิ่ง ที่พวกเขาเผชิญหน้าอยู่ Schein (2004, p.14)

จากลักษณะวัฒนธรรมอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่ทนต่อ ความเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ในคุณลักษณะที่สำคัญ (Endurance) ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนหรือเป็นสิ่งที่แฝงเร้น (Implicit) มีการแทรกซึมแพร่กระจาย เป็นแก่นค่านิยม (Core Value) ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การมีการตีความหมายร่วมกัน (Consensual Interpretation) เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์การนักวิชาการ ได้นิยามความหมายโดยเกิดจากการจำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น (2558) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การ หมายถึง รูปแบบของความเชื่อและความคิดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2558) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมปทัสถานซึ่งรวมถึงวีรบุรุษ คติ ความเชื่อ จริยธรรม แนวทางในการดำรงชีวิต และ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิด วัฒนธรรมองค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 135) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่ สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการ สร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การจะมีผล ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การ ตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์การจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์การยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การด้วย

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2562, หน้า 294) ได้สรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินงานในองค์การซึ่งถูก พัฒนาและฟูมฟักเป็นเวลายาวนาน โดยกระบวนการทำงานสังคมที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการนั่นเอง

Cameron and Ettington (1988, p. 3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นชุด ของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกภายใน องค์การที่มีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Denison (1990, p. 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่า จะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Chatman and Caldwell (1991, p.1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง รูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จากความหมายที่กล่าวแล้วอาจจะสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมกันต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การ สมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยสิ่งที่เป็นนามธรรม (Intangible Phenomena) ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ การรับรู้ ปทัสถาน และแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น (Unseen) หรือไม่สามารถสังเกตได้ (Unobservable) แต่แสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ (Schien, 1992, p.12) สามารถจำแนกออกเป็นสามระดับ โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ 1) วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts) สามารถรับรู้ จับต้องได้ จากการมองเห็น ได้ฟัง และจากความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพหรือทางวัตถุขององค์การ เช่น ภาษา เทคโนโลยี สถาปัตยกรรมและพิธีการที่สังเกตได้ วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้แสดงออกมาได้ง่ายแต่เข้าใจได้ยาก พนักงานอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ในความหมายของวัฒนธรรมเหล่านี้ 2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Espoused Values) หรือสิ่งที่องค์การกำหนดแล้วสื่อสารให้พนักงานนำไปปฏิบัติ พนักงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และรู้ถึงวิธีการ

ดำเนินกิจกรรม วัฒนธรรมองค์การประเพณีนำไปสู่พฤติกรรมและการกระทำของพนักงาน ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย ปรัชญาขององค์การ เป็นต้น 3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ (Basic Assumption) ปรากฏให้เห็นจากพฤติกรรมและการกระทำที่พนักงานใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานแสดงออกโดยไม่รู้ตัว (Unconscious) สะท้อนถึงความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ (Schein, 1999, pp.15–20)

Buytendijk (2006, p. 24) ได้กล่าวถึงที่มาของวัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกได้สองปัจจัยหลัก ดังนี้ ปัจจัยแรก คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย ผู้นำและพนักงานในองค์การ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้นมาเพื่อเป็นแบบแผนให้พนักงานนำไปปฏิบัติ และปัจจัยที่สอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน รัฐบาล เทคโนโลยี ลักษณะทางสังคม ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ ในส่วนของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การนี้มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันองค์การต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นและต้องการได้เปรียบการแข่งขันท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์การจะอยู่รอดได้ต้องดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดที่รวดเร็ว (Speed to Market) ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์สินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ประหยัดต้นทุน (Cost effective) และปรับตัวอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ วัฒนธรรมองค์การหมายถึง แบบแผนกิจกรรมที่พนักงานในองค์การยึดถือและร่วมกันปฏิบัติ ซึ่งพนักงานจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติการณ์การแสดงของบุคลากรในองค์การ เพื่อยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ รวมถึงความรับผิดชอบ การแสดงออกร่วมกัน สื่อความหมายสามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการได้สรุปวัฒนธรรมองค์การไว้ มีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2560)

1. ความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม เช่น การครอบครอง การรับใช้ การปรองดอง หรือการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือชุมชน

2. กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์การ เช่น การทำงานของบุคลากรในองค์การ
3. การให้คำจำกัดความของคำว่า ความจริง (Reality and Truth) ของบุคลากรในองค์การว่าจริงจังเพียงใด
4. การให้ความสำคัญต่อเวลาและการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์การ
5. ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การว่าเป็นเช่นไร เช่น ดี เลว สมบูรณ์แบบหรือปฏิบัติตัวเหมือนกันหมด
6. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่าเป็นแบบใด เช่น ความสนิทสนม การกระจายอำนาจ การแข่งขัน การร่วมมือ การเป็นปัจเจกบุคคลหรือเน้นกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. บุคลากรในองค์การมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

1. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) วัฒนธรรมองค์การในทัศนะของ Denison and Spreitzer (1991, pp. 1-21) ได้อ้างถึงกรอบแนวคิดค่านิยมของการแข่งขัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรกเป็นมิติของความยืดหยุ่น ซึ่งการมุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความเป็นปกติวิสัย ส่วนการมุ่งเน้นการควบคุมจะสะท้อนถึงความมั่นคงและการควบคุม มิติที่สอง เป็นมิติของสภาวะการณ์ภายในและสภาวะการณ์ภายนอกองค์การ การให้ความสำคัญกับสภาวะการณ์ภายใน (Internal focus) จะเน้นการบำรุงรักษาและการปรับปรุงองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต ส่วนองค์การที่มุ่งเน้นสภาวะการณ์ภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์การ ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การ

1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์การ

เน้นเรื่องการเจริญเติบโตระยะเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถึงสิทธิของทรัพยากร รวมถึงการให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน (Coordination) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใน (Internal Efficiency) รวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รายละเอียดดังภาพประกอบ 2

		ความยืดหยุ่น (Flexibility)			
สภาวะภายใน (Internal)	วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)	วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture)		วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture)	สภาวะภายนอก (External)
	วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเหตุผล (Rational Culture)		วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture)		
		การควบคุม (Control)			

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์การ
ที่มา: ดัดแปลงจาก Denison and Spreitzer (1991 อ้างถึงใน Stock et al.2007, p.372)

จากภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดค่านิยมการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991, pp. 1–21) มีสมมติฐานที่สำคัญ คือ แต่ละจุดภาค (Quadrant) จะแสดงถึงลักษณะที่จำเพาะแตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านคำจำกัดความเร็วถึงวิธีคิดวิธีปฏิบัติองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่า 1 แบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ แต่จะมีลักษณะทางวัฒนธรรมหนึ่งที่แสดงเป็นวัฒนธรรมหลักเสมอ การกำหนดลักษณะวัฒนธรรมภายในองค์การต่าง ๆ จึงควรทำในลักษณะสองมิติมากกว่า การกำหนดเป็นจุดเพียงจุดเดียว อย่างไรก็ตามการที่องค์การมีลักษณะด้านใดด้านหนึ่งที่สูง

ไม่ได้แสดงว่าจะต้องมีลักษณะในอีกด้านสูงไปด้วย อีกสมมติฐานหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสมดุลระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละจุตุรภาคหรือลักษณะแต่ละด้านของวัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป

2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ (Cameron and Quinn (1999) (Cameron and Quinn (1999) ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ มีรากฐานการพิจารณาว่า ประสิทธิภาพขององค์การจำแนกได้ 2 มิติ ที่มีลักษณะในเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน มิติแรกเป็นการแข่งขันระหว่างการแข่งขันความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพความเป็นระเบียบและการควบคุม มิติที่สองเป็นการแข่งขันระหว่างการเน้นภายในองค์การ การบูรณาการและความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลายและการแข่งขัน เมื่อนำทั้งสองมิติมารวมกันก็จะกลายเป็นสี่มุม แต่ละมุมมีกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกัน และสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) เป็นการเน้นภายในและบูรณาการกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 2) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นการเน้นภายนอกและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ และ 4) วัฒนธรรมลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เป็นการเน้นภายในและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การของ (Cameron et al.1999, pp. 40-44) พบว่า เกินกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกันกล่าว คือ เมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เมื่อองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นนักตรวจตรา (Monitor) และเป็นนักจัดระเบียบ (Organizer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตรงเวลา (Timeliness) การทำงานไม่ติดขัด (Smooth Functioning) และเมื่อองค์การได้ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก (Hard-Drive) เป็นนักแข่ง (competitor) และเป็นนักผลิต (Producer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด (Market Share) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการชนะคู่แข่ง (Beating Competitors) และเมื่อองค์การได้ถูกครอบงำ

ด้วยวัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้
อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ฝึกสอน (Mentor) เป็นผู้ปกครอง (Parent) ในขณะที่
ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ความเหนียวแน่น (Cohesion) ความจงรักภักดี (Morale)
และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development of Human Resource) เมื่อองค์การได้ถูก
ครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทใน
ลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovator) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และเป็น
ผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความ
ได้เปรียบในการแข่ง (Cutting-Edge Output) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการเติบโต
(Growth) รายละเอียดดังภาพประกอบ 3

กระบวนการเสมือนสิ่งมีชีวิต (มีความยืดหยุ่น)

ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์	ตัวแปรระบบเปิด
รูปแบบ: พวกพ้อง (Clan) ลักษณะเด่น: ความกลมเกลียว ทีมงาน ความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วม สิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิก: ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความซื่อสัตย์ ประเพณี ประโยชน์เชิงกลยุทธ์: พัฒนาศักยภาพคน พันธะต่อองค์การ ขวัญกำลังใจ	รูปแบบ: ปรับตัว (Adhocracy) ลักษณะเด่น: ผู้ประกอบการ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การปรับตัว สิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิก: ภาวะผู้ประกอบการ ความยืดหยุ่น ความเสี่ยง ประโยชน์เชิงกลยุทธ์: นวัตกรรม การเติบโต ทรัพยากรใหม่
สภาพแวดล้อมภายใน	สภาพแวดล้อมภายนอก
การบูรณาการ	การแข่งขันและแตกต่าง
รูปแบบ: ชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) ลักษณะเด่น: คำสั่ง ข้อบังคับ กฎระเบียบ ทางการ สิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิก: นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงาน ประโยชน์เชิงกลยุทธ์: ความมีประสิทธิภาพ คาดการณ์ได้ ความราบรื่น	รูปแบบ: การตลาด (Market) ลักษณะเด่น: ความสามารถในการแข่งขัน บรรลุเป้าหมาย สิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิก: การยึดมั่นในเป้าหมาย ผลิตภัณฑ์ การแข่งขัน ประโยชน์เชิงกลยุทธ์: เพื่อสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน ความเหนือกว่าคู่แข่ง

กระบวนการเสมือนเครื่องจักร (การควบคุม คำสั่ง เสถียรภาพ)

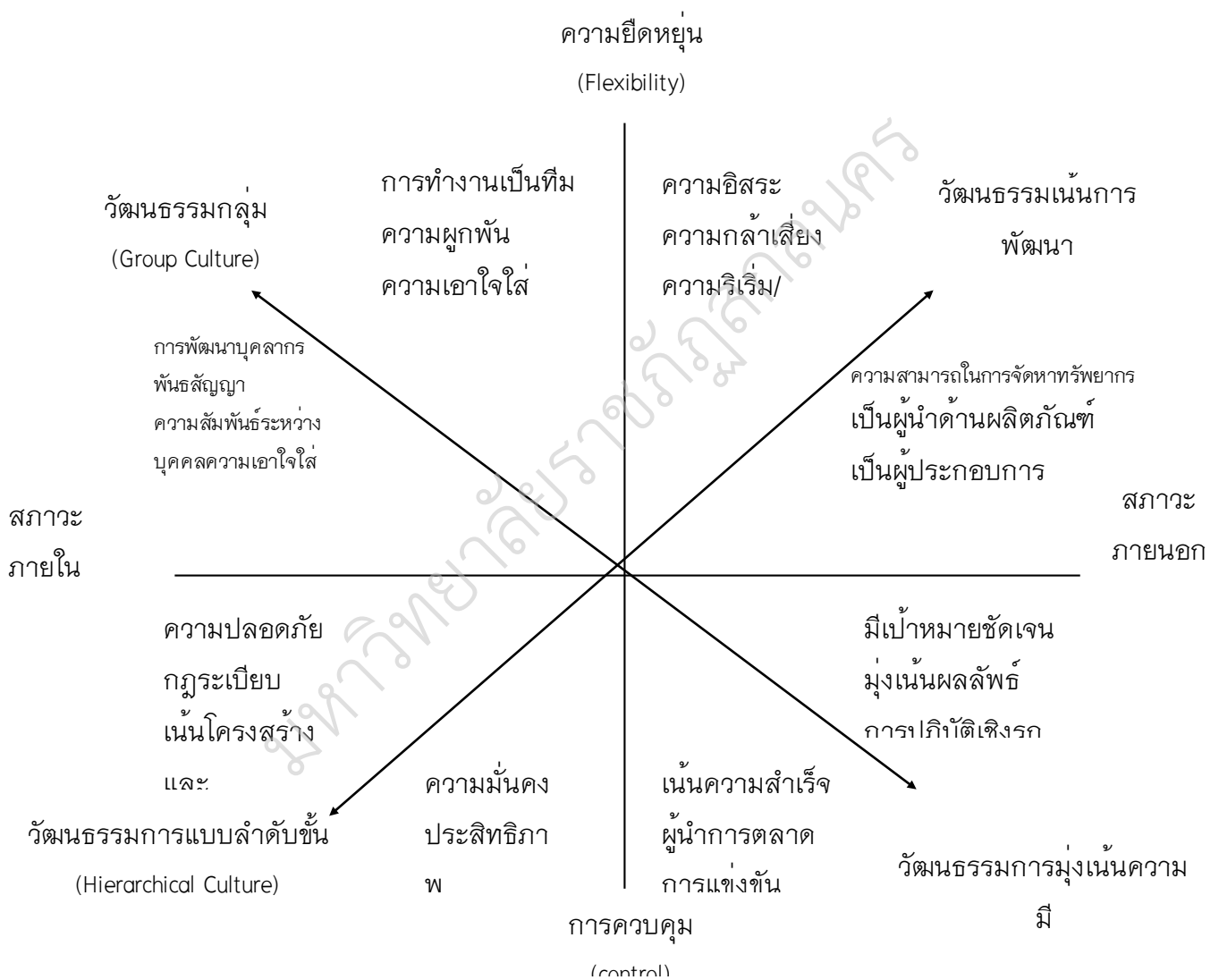
ภาพประกอบ 3 ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Cameron and Freeman (1999, p.41)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การแบบการแข่งขันค่านิยมของ (Cameron and Quinn (1999) มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) กล่าว คือ

- 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) สามารถเทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991)
- 2) วัฒนธรรมชั่วคราว (Adhocracy Culture) เทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) ของ

Denison and Spreitzer (1991) 3) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เทียบเคียง
 ได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) ของ Denison and Spreitzer
 (1991) และ 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เทียบได้กับ
 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับชั้น (Hierarchical Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991)
 รายละเอียดดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างค่านิยมการแข่งขันตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ
 ที่มา: ดัดแปลงจาก Denison and Spreitzer (1991); Cameron and Quinn (1999)

ต่อมา Denison and Neale (1995, p.9) ได้ขยายตัวแบบเดิมออกไปและได้มีการพัฒนาตัวแบบที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นโดย Denison, Cho and Yong (2000, p.1) โดยตัวแบบนี้ได้เพิ่มมิติย่อย 3 ด้านในแต่ละคุณลักษณะทำให้รวมทั้งหมดเป็น 12 มิติ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209)

ประการที่แรก คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการการทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงานและมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่ององค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับการเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริหารจัดการด้วยตนเองมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกกว่าพวกเขาเป็นเจ้าขององค์การบุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกันบุคลากรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับ หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองมีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่สอง คือ วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูงมีการ

ประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลาง ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูงองค์ประกอบหลักวัฒนธรรมเอกภาพ คือ ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) ค่านิยมแกนกลางแสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่นมีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคลากรละเมิดหรือละเลยค่านิยมแกนกลางจะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์กรและมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดถูกการตกลงร่วมแสดงออกโดยการที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่ายเมื่อมีความเห็นแตกต่างกันแม้ประเด็นนั้นจะเป็นประเด็นปัญหามากเพียงใดก็ตามบุคลากรในองค์กรสามารถร่วมกันกำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำความร่วมมือและการประสานบูรณาการแสดงออกโดยที่องค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้บุคลากรจากฝ่ายหรือสายงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกันมีความง่ายในการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และมีการเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประการที่สาม คือ วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) จากการที่องค์กรต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้รับบริการความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) การสร้างการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญ คือ การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีการนำวิธีการทำงานที่ใหม่มาใช้หรือมีการปรับปรุง

วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องฝ่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีการเน้นผู้รับบริการมีลักษณะสำคัญ คือ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงานบุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของรับบริการรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรงการเรียนรู้ขององค์การมีลักษณะสำคัญ คือ มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ให้ความสำคัญกับการสรุปทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายต่างทราบว่าฝ่ายอื่นทำอะไรบ้าง

ประการที่สี่ คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบมีพันธกิจ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นมีลักษณะสำคัญ คือ การที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาวพันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีลักษณะ ที่สำคัญ คือ องค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถเป็นจริงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจว่ามีสิ่งใดที่ควรต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาววิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญ คือ องค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นอย่างไรในอนาคตผู้นำ ที่มีทัศนะยาวไกลวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจแก่บุคลากรรวมทั้งองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายระยะสั้นโดยที่ไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 43)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison (2003, P. 209) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติการณ์การแสดงของบุคลากรในองค์การ เพื่อยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ รวมถึง

ความรับผิดชอบ การแสดงออกร่วมกัน สื่อความหมาย สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ ในงานวิจัยนี้คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ประกอบด้วย

- 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)
- 3) วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตการจูงใจก็ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์การต่อไป ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานในองค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และยังสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ด้วย

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 63) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ หรือเงินทอง แทนต่าง ๆ เป็นต้น

ณัฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้แสดงออกเป็นพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ปยุตม์วิชัย วิเทียมญลักษ์ณ์ (2563) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำตามเป้าหมายของตนเองเพื่อต้องการประสบความสำเร็จ และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการกระทำ หรือพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย

เกียรติษฐา ภูมิเพ็ง (2564) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจำเป็น ที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิดา คุณทองคำ (2564, หน้า 5) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งหลายภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิง บวกในการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือตอบสนอง ความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สิษะวัช จันทรพัล และชำนาญ ทองเย็น (2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีความคาดหวังหรือความต้องการ ที่แตกต่างกัน และเมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการสนับสนุน ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ต่อไป

Michael A. (1990) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการและแน่นอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

Harold Koontz (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการผลักดันหรือขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

David A. Decenzo (2002) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นกำลังใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคลโดยมีเงื่อนไข ซึ่งการกระทำดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

Schermerhorn (2003) กล่าวถึงแรงจูงใจคือ พลังที่มีอยู่ในใจแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นอกจากนี้ยังช่วย ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่ง que กระตุ้นให้บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคล อาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษารวบรวมแรงจูงใจและได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขออ้างอิงและยกมาดังนี้

Hilgard (1983, p. 119) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เกิดจากความต้องการ ทำงานด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทำงานเพื่อเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของ มนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์
3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego – integrative) เป็นแรงจูงใจที่ ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเอง

การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิดความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ที่สำคัญมีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

1.2 มีความทะเยอทะยานสูง

1.3 ตั้งเป้าหมายสูง

1.4 มีความรับผิดชอบในการงานดี

1.5 มีความอดทนในการทำงาน

1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

1.7 เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน

1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Facilitative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ ไม่มีลักษณะเข้มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก

2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ

2.4 หลีกเลียงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว

3.2 มักจะต่อต้านสังคม

3.3 แสวงหาชื่อเสียง

3.4 ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือการจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายในเป็นแรงผลักดันจากภายในตัวของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีแรงขับจากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายในได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำแล้วไม่ได้สองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตกหรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือการจูงใจที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของการเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรงหมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น สกินเนอร์ (Skinner, 1972) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้น ๆ อีก ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้นแรงจูงใจภายนอกจึงหมายถึงสิ่งเร้าอันได้แก่ตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐหรือผู้บริหารควรจะทราบวิธีจูงใจของบุคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงานอย่างจริงจัง

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories) มุ่งที่วิธีต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งที่การ

สังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้น ทักษะการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work-related outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) มุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (Physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านบวกของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำและอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) มุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในช่วงแรกเริ่มของการศึกษา McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษาและวิจัยกันเฉพาะด้านนี้ด้านเดียวอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มนักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้นให้ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและพบว่าความต้องการด้านนี้เป็นกุญแจอันหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จทางเศรษฐกิจเพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาต่อมา McClelland และเพื่อน ๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงานและได้ศึกษาผู้บริหารขององค์กร

หรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น พบว่า การที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน (สมภิต การดำรง, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้งสามประการเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลโดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตชนวนขายสิ่งต่าง ๆ คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการเหล่านั้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้น แล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่กล่าวต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy)

Maslow (1970, pp. 69 – 91) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งที่จูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจางานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกส่วนตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่ความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่ความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างสูงมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (นิตินิตยสาร, 2559, หน้า 187-188)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two-Factor theory, Motivation Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory

ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิม คือ ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

3. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1992) ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพ กับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือ การได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียง เพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยังทำให้ความต้องการที่มีอยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปเพิ่มความสำคัญขึ้น

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจพบว่างานบางงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูง ในด้านความก้าวหน้า แต่ถ้าสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจกันดีต่อกัน มีบรรยากาศ

การทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้ คนงานก็จะออกจากองค์กร ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดองค์กรต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

4. ทฤษฎีตัวแบบการจูงใจ (Motivation Model) ของ Porter and Lawler (1968) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง 1) พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น 2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร และ 3) ความต้องการของคนในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคคลที่เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยมและความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่เสนอโดย Adam ทฤษฎีนี้พิจารณาองค์ประกอบของสิ่งที่นำเข้า (Inputs) กับผลลัพธ์ (Outputs) ของบุคคล เปรียบเทียบกับความเสมอภาค และเน้นศึกษาแรงจูงใจที่แสดงออกจากมิติด้านทัศนคติ(เรื่องความพึงพอใจ) และพฤติกรรม (เรื่องการปฏิบัติงาน) แต่กระนั้น กลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นในด้านกระบวนการจูงใจยังได้รับความสนใจนำมาศึกษาในแง่ของการนำไปใช้ทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรไม่แพ้หลายมากนัก สรุปได้ว่า

แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย คำจูงเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็มีความสุขจากการทำงาน ส่วน ปัจจัยคำจูงนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่给人งานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับ เงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือมีพอใจในนโยบายการบริหารของ หน่วยงาน จะส่ง ผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

6. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละ คนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขา จะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 175)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็น คนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับ ใหทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความ ขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายาม จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะ ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะ ตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก

3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้

2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน

4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์การ และปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะเวลายาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

เมื่อวิเคราะห์ได้ว่าบุคคลส่วนใหญ่ขององค์การมีลักษณะตามทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y วิธีจูงใจจึงแตกต่างกันดังนี้

ตาราง 1 วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

กิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X	กิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี Y
1. ออกระเบียบข้อบังคับให้ละเอียด	1. อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ครบถ้วน
2. ใช้ระบบการลงโทษเมื่อทำผิดหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน	2. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. คำสั่งการมอบหมายงานชัดเจน	3. ให้อิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น
4. ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	4. มีระบบการให้รางวัลตามผลงาน เช่น คอมมิชชั่น โบนัส
5. ใช้ระบบการตรวจสอบสม่ำเสมอ	5. ยกย่องชมเชยเมื่อผลงานดีเด่น
6. การจูงใจใช้เงินเป็นหลัก	6. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า

ที่มา : สมคิด บางโม (2558, หน้า 177)

7. ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland's Three Needs Theory) David McClelland เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกัน แนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบความต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ประเมินตัวเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงมองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของ Maslow

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิธีการเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ McClelland มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมีสามารถเชิญชวนและคลอบคลุ้มใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ และในทางลบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จะเน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคล

เกิดพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล ก่อกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ในการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 174 – 175)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแล หรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้น ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กร ไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่นักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน

มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 23)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการ

ยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาโดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจ หรือเป็นสิ่งล่อใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์การนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์การได้

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้น พนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภค และบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์กร เป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

ตาราง 2 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg
(นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 188-189)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygienefactors) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
1. นโยบายการบริหารของบริษัท (Company policy and administration)	1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)	2. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor)	3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. เงื่อนไขในการทำงาน (Work conditions)	4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. เงินเดือน (Salary)	5. ความเจริญ (Advancement)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)	6. การเจริญเติบโต (Growth)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)	
8. สถานภาพ (Status)	
9. ความมั่นคงในงาน (Security Advancement)	

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg

การจูงใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

7. สร้างความรู้สึกว่างานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า

8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม

สัมมนา ศึกษาดูงาน

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยกย่องชมเชย (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) โอกาสก้าวหน้า (6) การได้รับการพัฒนา 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารงาน (2) การนิเทศงาน (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (6) สถานะของอาชีพ (7) ความมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” หรือ “การทำงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

ทศวรรษ บุญญา (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ต้นทุน และเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นให้เกิดการทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหรือหาทางทำให้งานที่วางไว้สำเร็จและครบถ้วนตามที่ตั้งใจโดยควรให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์สูงสุดโดยนำทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ไปใช้อย่างคุ้มค่าซึ่งต้องอาศัยกระบวนการวางแผน ระเบียบวิธีการทำงานอย่างมีขั้นตอนและตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงที่สุด

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็น ความรู้และทักษะที่นำไปใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กรโดยใช้เวลา ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กรเกิดประโยชน์ และความสุขในที่สุด

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2564) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล และสิ่งจูงใจที่จะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินประสิทธิภาพได้จาก คุณภาพของงาน ปริมาณ ของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะ ผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่าง ดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศ ในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความ คิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคน ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่าง ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกใน ทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อ การทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีม มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้นิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ

ประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว
2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น และเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
4. ประสบการณ์หมายถึงการรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว
5. ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้นคนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

Mager & Besch (1967 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้อง สำคัญอย่างไร หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง สามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข
3. ความสามารถจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักประยุกต์เครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือพูดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ และเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989, pp.75 –116) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็น ทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเป็นของตนเองต่อการทำงานได้มี การสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

Pun and White (2005, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่มเพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิต การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ผู้ให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษา และสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

จิตติมา อัครดิพิพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการ

ธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิด และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลท้องที่อำเภอเมืองนครพนมประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง และเทศบาลตำบล 1 แห่ง คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาทรายทั้งตำบล ที่ตั้ง ตำบลนาทราย

ประวัติความเป็นมา

ตำบลนาทราย เป็นตำบลเก่าแก่มากมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2441 ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ 1 บ้านดอนยานาง

หมู่ 2 บ้านนามูลอื่น

หมู่ 3 บ้านโพนงาม

หมู่ 4 บ้านนาคำกลาง

หมู่ 5 บ้านอ่างคำ

หมู่ 6 บ้านหัวโพน

หมู่ 7 บ้านโนนขาม

หมู่ 8 บ้านโคกทรายคำ

หมู่ 9 บ้านนามูลอื่น

พื้นที่ : สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่ทั้งหมด 58.29 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 37,478 ไร่ ดินส่วนใหญ่เป็นดินผสมหินลูกรัง

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลดงสามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

อาชีพ อาชีพหลักคือ ทำนา อาชีพเสริมคือจักสาน ทำขนม แปรรูป

อาหาร

สาธารณสุขภาค มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน มีโทรศัพท์สาธารณะครบทุกหมู่บ้าน

- มีน้ำประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน

การเดินทาง จากกรุงเทพมหานคร ถึงสระบุรีแล้วเลี้ยวขวาเข้าถนนมิตรภาพ ถึงจังหวัดขอนแก่นเข้าถนนสาย 213 ผ่านจังหวัดสกลนคร แล้วมุ่งหน้าไปจังหวัดนครพนม ก่อนถึงตัวเมืองนครพนมประมาณ 8 กิโลเมตร จะถึงตำบลนาทราย อยู่ฝั่งขวาของถนนสาย 212

2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาราชควายทั้งตำบล

ประวัติความเป็นมา ตำบลนาราชควาย ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2403 โดยชาวบ้านได้อพยพมาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และได้ตั้งถิ่นฐานบริเวณที่ตั้งในปัจจุบัน ชื่อตำบลนาราชควาย มาจากคำเล่าขานว่า บริเวณนี้เป็นที่หากินของ "พญาควาย" ซึ่งเป็นควายที่มีรูปร่างใหญ่โตมาก พญาควายนี้เมื่อกินหญ้าอิ่มแล้วก็จะไปกินน้ำที่แม่น้ำโขง บริเวณที่ลงไปกินน้ำก็กลายเป็นหมู่บ้านเช่นกัน คือ บ้านท่าควาย ตำบลในเมือง ที่นอนของพญาควายปัจจุบันเป็นหมู่บ้าน ชื่อหมู่บ้านนาออกควาย

พื้นที่ : มีเนื้อที่ทั้งหมด 36 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18,759 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอน มีที่ราบลุ่มบางส่วน

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองญาติและนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สาธารณูปโภค

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 1,478 ครัวเรือน จำนวนบ้านที่มีโทรศัพท์ 225 หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ของจำนวน หลังคาเรือน

การเดินทาง เดินทางออกจากจังหวัดนครพนมตามเส้นทางถนนสายนิติโย (สายนครพนม-สกลนคร) ถึงบ้านดอนโหมง แยกเข้าตำบลนาราชควาย รวมระยะทาง 8 กิโลเมตร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลกुरुคุ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกुरुคุทั้งตำบล สภาพทั่วไปของหมู่บ้าน ประชากร 4,488 คน ตำบลกुरुคุ มีลักษณะภูมิประเทศมีภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง เป็นทุ่งนา และป่า

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลวังตามัว อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

เนื้อที่

ตำบลกुरुคุ มีเนื้อที่ประมาณ 51 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 31,895 ไร่ ภูมิประเทศ ตำบลกुरुคุ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง เป็นทุ่งนา และป่า สภาพภูมิประเทศของ ตำบลกुरुคุ พื้นที่มีลักษณะเป็นเนินลาดจากทางทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออกของตำบล ซึ่งมีพื้นที่ราบประมาณ 50% ของพื้นที่ทั้งหมด โดยจะมีแหล่งธรรมชาติสำหรับการ เพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ พื้นที่ป่าตำบลกुरुคุ มีพื้นที่ป่าเต็งรังตามธรรมชาติ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ป่าในเขต ม.3,6,9 บ้านกुरुคุ และเขตพื้นที่สาธารณะอยู่ประมาณ 16,432 ไร่ ขนาดพื้นที่ พื้นที่ ส.ป.ก. และพื้นที่การเกษตร

ตำบลกुरुคุ มีพื้นที่ทั้งหมด 31,895 ไร่ โดยมีพื้นที่เพื่อการเกษตร 18,915 ไร่ โดยแบ่งพื้นที่ทำนา 18,733 ไร่ ที่เหลือทำสวน ทำไร่ และพืชผัก นอกเหนือจากพื้นที่ในการเกษตรแล้ว เป็นที่อยู่อาศัย ที่ป่าไม้และที่สาธารณะ โดยแยกพื้นที่เพื่อการเกษตรเป็น รายหมู่บ้านดัง ตารางที่ 2-1 ตารางที่ 2-1 ข้อมูลการถือครองที่ดินของตำบลกुरुคุ อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม

4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านฝางทั้งตำบล

สภาพพื้นที่ของตำบล

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง 113.92 ตารางกิโลเมตร
หรือประมาณ 71,200.17 ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลโพนบก อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลนามะเชื้อ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลกุดคุ้ย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลบ้านฝางเป็นพื้นที่ราบสูง ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพ
ทำนาตามฤดู และปลูกยาพารา แต่พื้นที่ส่วนใหญ่มีปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน มีน้ำไม่เพียงพอ
ในการทำกรเกษตรนอกฤดู ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นมรสุม 3 ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนมกราคม

จำนวนประชากร

จำนวนประชากรแยกเป็น เพศชาย 8,153 คน เพศหญิง 8,104 คน รวม
16,257 คน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง มีทั้งหมด 23 หมู่บ้าน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ ครอบคลุมพื้นที่ตำบล

อาจสามารถ (นอกเขตเทศบาลเมืองนครพนม)

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ณ บ้านสำราญ
เหนือ ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ห่างจากตัวจังหวัด
นครพนมทางทิศเหนือไปตามถนนหมายเลข 212 (ถนนนครพนม-ท่าอุเทน) ระยะทาง 7
กิโลเมตร พื้นที่ตำบลอาจสามารถมีเนื้อที่โดยประมาณ 21,709 ตารางกิโลเมตรหรือ
ประมาณ 13,558 ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับเทศบาลตำบลเวินพระบาท อำเภอท่าอุเทน

ทิศใต้ ติดกับเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขงของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดกับเทศบาลตำบลหนองญาติ ตำบลนาราชควาย

ตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีเพียงบางส่วนที่เป็นเนินเขา(ภูกระแต)สภาพดินจะเป็นดินทราย ดินร่วนปนทรายพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร การประมงน้ำจืด

จำนวนครัวเรือนและประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถมีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน 1,933 ครัวเรือน มีประชากรจำนวน 7,103 คนแบ่งเป็นประชากรชายจำนวน 3,488 คน ประชากรหญิงจำนวน 3,615 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนเดือนเมษายน 2554)

6. องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขามเฒ่า

ทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ามีประชากร รวมทั้งสิ้นรวมทั้งสิ้น 8,710 คน แยกเป็นดังนี้

ประชากรชาย จำนวน 4,372 คนและประชากรหญิง จำนวน 4,338 คน
จำนวน 2,261 ครัวเรือน ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านขามเฒ่า

หมู่ที่ 2 บ้านขามเฒ่า

หมู่ที่ 3 บ้านกุดข้าวปุ้น

หมู่ที่ 4 บ้านนาโดน

หมู่ที่ 5 บ้านชะโงม

หมู่ที่ 6 บ้านชะโงม

หมู่ที่ 7 บ้านกล้วย

หมู่ที่ 8 บ้านชะโนดใหญ่

หมู่ที่ 9 บ้านชะโนดน้อย

หมู่ที่ 10 บ้านใหม่ศรีปทุม

หมู่ที่ 11 บ้านนาโดน

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับติดต่อเขตพื้นที่บ้านหนองเสา ตำบลท่าค้ออำเภอเมือง

ทิศใต้ ติดกับติดต่อเขตพื้นที่บ้านนาคอกควาย บ้านโพธิ์ท่า ตำบลดงขวาง

ทิศตะวันออก ติดกับติดต่อเขตพื้นที่แม่น้ำโขง ของประเทศสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดกับติดต่อเขตพื้นที่คำเตย และคำพอก ตำบลหนองญาติ

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

ทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ประกาศยกฐานะจากสภาตำบลบ้านกลางขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2540 ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองนครพนมระยะทาง 28 กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลนาถอน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม

เนื้อที่ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีเนื้อที่ 23.69 ตารางกิโลเมตร (14,806 ไร่) ภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านกลางเป็นที่ดอนและมีที่ราบลุ่มเป็นบางส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่ เป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

หมู่ที่ 1 บ้านนาต

หมู่ที่ 2 บ้านนาต

หมู่ที่ 3 บ้านกลางใหญ่

หมู่ที่ 4 บ้านกลางใหญ่

หมู่ที่ 5 บ้านดงดี

หมู่ที่ 6 บ้านดงดี

หมู่ที่ 7 บ้านกลางน้อย

หมู่ที่ 8 บ้านดงยอ

หมู่ที่ 9 บ้านดงด้ว

หมู่ที่ 10 บ้านกลางใหญ่

หมู่ที่ 11 บ้านหนาด

หมู่ที่ 12 บ้านดงด้ว

หมู่ที่ 13 บ้านกลางใหญ่

จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีประชากรทั้งสิ้น 8,569 คน แยกเป็นชาย 4,295 คน หญิง 4,274 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,120 ครัวเรือน สภาพทางเศรษฐกิจอาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และมีอาชีพอื่นเล็กน้อย เช่น ค้าขาย รับจ้างอุตสาหกรรมในครัวเรือน

8. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าค้อทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ มีเนื้อที่โดยประมาณ 50.48 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 30,918 ไร่ จำนวนหมู่บ้าน มีจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่ ได้แก่

หมู่ที่ 1 หนองจันทน์

หมู่ที่ 2 เมืองเก่า

หมู่ที่ 3 ท่าค้อเหนือ

หมู่ที่ 4 ท่าค้อใต้

หมู่ที่ 5 หนองเซา

หมู่ที่ 6 โคกไก่เซา

หมู่ที่ 7 ดอนม่วง

หมู่ที่ 8 นาหลวง

หมู่ที่ 9 บุ่งเวียน

หมู่ที่ 10 ดงหมู

หมู่ที่ 11 ใหม่แสงอรุณ

หมู่ที่ 12 นาหลวง

หมู่ที่ 13 หนองจันทน์

หมู่ที่ 14 หนองจันทน์

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับเทศบาลเมืองนครพนม

ทิศใต้ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขง ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดกับเทศบาลตำบลหนองญาติ

9. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำเตยทั้งตำบล

ประวัติความเป็นมา ตำบลคำเตย เดิมแยกออกจากบ้านโพธิ์ศรี โดยตั้งชื่อ
หมู่บ้านครั้งแรก บ้านน้อยโพธิ์ศรี ต่อมาเมื่อจำนวนครัวเรือนมากขึ้น จึงได้ตั้งเป็นตำบลคำเตย
เนื่องจากบริเวณที่ตั้งตำบลมีสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวบ้านนับถือ คือดอนปู่ตา ซึ่งบริเวณ
ดังกล่าวมีป่าเตยและเตาใหญ่เป็นสัญลักษณ์ จึงได้ตั้งชื่อว่าตำบลคำเตยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.
2365 ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 18
หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านหนองดินแดง

หมู่ที่ 2 บ้านโพนสวรรค์

หมู่ที่ 3 บ้านวังไฮ

หมู่ที่ 4 บ้านคำเตย

หมู่ที่ 5 บ้านคำเตย

หมู่ที่ 6 บ้านคำเตย

หมู่ที่ 7 บ้านโพนป่าหว้าน

หมู่ที่ 8 บ้านทุ่งมน

หมู่ที่ 9 บ้านดอนแดง

หมู่ที่ 10 บ้านโพนค้อ

หมู่ที่ 11 บ้านหนองยาว

หมู่ที่ 12 บ้านหนองกุง

หมู่ที่ 13 บ้านดอนแดง

หมู่ที่ 14 บ้านเจริญทอง

หมู่ที่ 15 บ้านดอนแดง

หมู่ที่ 16 บ้านคำเตย

หมู่ที่ 17 บ้านทุ่งมน

หมู่ที่ 18 บ้านโพนสวรรค์

เขตพื้นที่ ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองญาติ และ ตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมทิศใต้ ติดกับ ตำบลนาถอน และ ตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบ้านกลาง ตำบลดงขวาง และ ตำบลขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนามะเขือ และ ตำบลกุดาโก๋ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม สาธารณูปโภค จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขตตำบล 2,406 ครัวเรือน จำนวนบ้านที่มีโทรศัพท์ 18 หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ของจำนวน หลังคาเรือน

10. องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงขวางทั้งตำบล สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน พื้นที่โดยประมาณของตำบลดงขวาง มีเนื้อที่โดยประมาณ 21 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 13,125 ไร่ ภูมิประเทศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงขวางมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม และมีลำห้วยบังฮวกเป็นห้วย สายหลักที่ไหลผ่านพื้นที่ของตำบล โดยประชากรในพื้นที่ส่วนมากจะใช้น้ำบังฮวกสำหรับการเกษตร และเป็นแหล่งอาหาร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับแม่น้ำโขง (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

11. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังตามัวทั้งตำบล ประวัติความเป็นมา ตำบลวังตามัว เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลกุดู ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านหนองแซง

หมู่ที่ 2 บ้านวังตามัว

หมู่ที่ 3 บ้านโชคอำนวย

หมู่ที่ 4 บ้านโนนชมภู

หมู่ที่ 5 บ้านคำสว่าง

- หมู่ที่ 6 บ้านคำสว่าง
- หมู่ที่ 7 บ้านพรเจริญ
- หมู่ที่ 8 บ้านหนองแซง
- หมู่ที่ 9 บ้านวังตามัว
- หมู่ที่ 10 บ้านคำสว่าง

พื้นที่ : มีเนื้อที่ทั้งหมด 24,912 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ดอน พื้นที่เป็นที่ สปก. ดินเป็นดินผสมหินลูกรัง และมีป่าจำนวนมาก มีลำห้วย หนอง คลอง บึง อ่างเก็บ น้ำ

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลโพนจาน และ ตำบลโพนสวรรค์ อำเภโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลปลาปาก ตำบลมหาชัย และ ตำบลกุตาไก้ อำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

อาชีพหลัก ทำนา อาชีพเสริม ทอผ้า เลี้ยงสัตว์ สาธารณูปโภค จำนวนบ้าน ที่มีโทรศัพท์ 1,840 หลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนหลังคาเรือน การ เดินทาง สามารถเดินทางโดยใช้ถนน สายสกลนคร-นครพนม อยู่ห่างจากอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร 12 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครพนม 36 กิโลเมตร

12. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพธิ์ตาก ทั้ง ตำบล ข้อมูลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก ตำบลโพธิ์ตากก่อตั้งเมื่อปี 2538 โดยแยกออกมาจากตำบลนาทราย ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งในเขตปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 10 หมู่ มีประชากร 6,601 คน ชาย 3,374 คน หญิง 3,227 คน

- หมู่ที่ 1 บ้านหนองบัว
- หมู่ที่ 2 บ้านโพธิ์ตาก
- หมู่ที่ 3 บ้านโคกกุ้ง
- หมู่ที่ 4 บ้านโคกก่อง
- หมู่ที่ 5 บ้านหนองคำ
- หมู่ที่ 6 บ้านหน้าฐานปิน

หมู่ที่ 7 บ้านสุขเกษม

หมู่ที่ 8 บ้านสุขเกษม

หมู่ที่ 9 บ้านโพธิ์ตาก

หมู่ที่ 10 บ้านโคกก่อง

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตากมีเนื้อที่โดยประมาณ 37.79 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 20,499 ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดกับตำบลนาเมะเชื้อ อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

13. บริบทเทศบาลเมืองนครพนม

นครพนม เป็นเทศบาลเมืองแห่งเดียวในจังหวัดนครพนม ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครพนม มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลในเมืองและตำบลหนองแสงทั้งตำบล รวมทั้งบางส่วนของตำบลอาจสามารถและตำบลหนองญาติ ภายในเขตเทศบาลเป็นที่ตั้งของหน่วยงานการบริหาร สถานศึกษา สถานพยาบาลและสาธารณสุข ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัดนครพนม

เทศบาลเมืองนครพนม ได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2478 (ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 52 หน้า 2096 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2478) เดิมก่อตั้งอยู่ถนนสุนทรวิจิตร ริมฝั่งแม่น้ำโขง ซึ่งปัจจุบันได้ก่อสร้างเป็นสถานธนาอนุบาลเมืองนครพนม (โรงรับจำนำ) ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2502 ได้ย้ายสำนักงานเทศบาลมาปลูกสร้างแห่งใหม่ที่เลขที่ 374 ถนนอภิบาลบัญชา จนถึงปัจจุบัน อาคารบ้านเรือนของประชาชนส่วนมากจะปลูกสร้าง เรียงรายตามความยาวของแม่น้ำโขง มีเนื้อที่ประมาณ 3.23 ตารางกิโลเมตร และต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2523 ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลง เขตเทศบาลเมืองนครพนม (ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 97 หน้า 30 ตอนที่ 39 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2523)[3] พื้นที่ของเทศบาลเมืองนครพนมได้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลในเมืองและตำบลหนองแสงทั้งตำบล รวมทั้งตำบลอาจสามารถและตำบลหนองญาติบางส่วน รวมเนื้อที่ปัจจุบัน 24.13 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 25 ชุมชน และเมื่อช่วงมกราคม 2557 ได้ย้ายมาอยู่อาคารหลังใหม่ที่อยู่ข้าง ๆ กัน

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคัน

ทิศตะวันออก จรดแม่น้ำโขง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลหนองญาติ

การปกครอง

เทศบาลเมืองนครพนมได้ครอบคลุมพื้นที่ 4 ตำบลของอำเภอเมือง

นครพนม (ตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่น) ได้แก่ ตำบลในเมืองและตำบลหนอง
แสง รวมทั้งตำบลอาจสามารถและตำบลหนองญาติบางส่วน รวมเนื้อที่ปัจจุบัน 24.13
ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 25 ชุมชน

14. เทศบาลตำบลหนองญาติ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองญาติ (นอกเขต
เทศบาลเมืองนครพนม)

ตำบลหนองญาติ มีประชากรจำนวน 11,746 คน และครัวเรือน 2,354
หลังคาเรือน เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง ประกอบด้วย 12
หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ 1 บ้านดงโซด

หมู่ 2 บ้านหนองญาติ

หมู่ 3 บ้านภูเขาทอง

หมู่ 4 บ้านดอนโม่

หมู่ 5 บ้านนาจอก

หมู่ 6 บ้านคำพอก

หมู่ 7 บ้านเหล่าภูมิ

หมู่ 8 บ้านตำธาตุ

หมู่ 9 บ้านคำพอก

หมู่ 10 บ้านหนองบัว

หมู่ 11 บ้านคำพอก

หมู่ 12 บ้านภูเขาทอง

หมู่ 13 บ้านเหล่าภูมิ

สภาพทั่วไปของตำบล-มีเนื้อที่ทั้งหมด 6,902 ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและที่ดอน

อาณาเขตตำบล

-ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลนารายณ์ และ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

-ทิศใต้ ติดกับ ตำบลคำควาย และ ตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

-ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลท่าค้อ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

-ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลนาทราย และ ตำบลโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ วรรณกุล (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) 2) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta=.142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=.109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 ($\text{Adjusted } R^2 = .615$) ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ($\beta=.345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta=.142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta=.092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted $R^2 = .674$)

จิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=4.24$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=4.20$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=4.07$) ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X}=4.52$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.48$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=4.11$) และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.66$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว 4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มี 2 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

อาภรณ์ กวไวยกุล (2564) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง

สระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความมั่นคงด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความปลอดภัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ ในระดับสูงทุกด้าน

กัญฐาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.80 ($R^{2Adj}=.908$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.615$) ลักษณะของอาชีพ ($\beta=.326$) ลักษณะของงาน ($\beta=.319$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.187$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.140$) การเจริญเติบโต ($\beta=.095$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.094$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร

ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\beta=.681$) รองลงมาคือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ($\beta=.658$) 3) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.163$)

ศรินญภัฏ สิริจักร (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) โดยปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.82$) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) 3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta=.203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta=.155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.573$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta=.354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

พิกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้าน พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 96.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

($\beta=.124$) 3) ตัวแปรปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ตัวแปรปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค่าจูง พบว่า นโยบาย และการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การมีผลงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$)

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันผ่านตัวแปรปัจจัยจูง ปัจจัยค่าจูง โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถ้อยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ และ

ด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์การควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

กมลศักดิ์ อินทสนธิ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

หัตยา แต่งวัฒนานุกูล (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะพบได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงควรส่งเสริมปัจจัยเชิงจิตทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น

สุกฤตา เก้าจอยหอ (2568) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.675 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.50 4) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ด้านปริมาณงาน ควรเน้น

การวิเคราะห์และจัดสรรภาระงานอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความเหมาะสมของอัตรา กำลังคน ด้านเวลา ควรกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ และ ด้านค่าใช้จ่าย ควรจัดทำแผนงบประมาณที่รัดกุม การวิเคราะห์ต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยต่างประเทศ

Parker and Bradley (2000, pp. 125–141) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ในภาครัฐจำนวน 6 องค์การ จากการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรม องค์การในรัฐควีนส์แลนด์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำงานใน ภาครัฐเฉลี่ย 17 ปี ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี อายุระหว่าง 24–34 ปี และ 35–44 ปี ร้อยละ 37 วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานภาครัฐในประเทศควีนส์แลนด์ มีรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ เน้นความสัมพันธ์ แบบปรับตัว แบบลำดับชั้น แบบพันธกิจ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.74, 0.69, 0.80 และ 0.61 ตามลำดับ โดยพบว่ารูปแบบ วัฒนธรรมส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะลำดับชั้นแบบราชการเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของการ บริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ รายละเอียดขั้นตอนการทำงาน รองลงมาคือแบบปรับตัว เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเน้นการผลิต และแบบความสัมพันธ์ คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานและการทำงานเป็นทีม

Zabid, Murali and Juliana (2003, pp. 708–728) ได้ศึกษา อิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ส่งแบบสอบถามรวม 1,036 ฉบับ ไปยังบริษัทในประเทศมาเลเซีย ปรากฏว่าได้รับการ ตอบกลับจำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 19.50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 87.60 การทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 81.2 การศึกษาระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 51.50 อายุการทำงานระหว่าง 11–15 ปี ร้อยละ 44.10 ทำงานในแผนก ทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 33.70 มีอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบผู้ประกอบการ แบบเน้นการแข่งขัน แบบยินยอม และแบบระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.60, 30.70, 23.80 และ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดเล็ก-ขนาดกลาง ร้อยละ 38 กลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะพฤติกรรมองค์การแบบเน้นความผูกพันต่อองค์การเน้นการอุทิศตนให้กับงาน และเน้นกฎระเบียบ คิดเป็นร้อยละ 31.70, 62.40 และ 5.90 ตามลำดับ วัฒนธรรม องค์การแบบความยินยอมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมองค์การเน้นกฎระเบียบ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมองค์การแบบเน้นความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรม

ผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์ความผูกพัน วัฒนธรรมการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอารมณ์ความผูกพัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า วัฒนธรรมองค์การผู้ประกอบการและการแข่งขันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์การ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ ผลตอบแทนการลงทุน และอัตราสภาพคล่อง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 11.45, 5.81 และ 2.78 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์การต่อการทำกำไร แต่ไม่มีอิทธิพลต่ออัตราสภาพคล่อง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Kim, Lee & Yu (2004, pp. 340–359) วิจัยเรื่อง “Corporate Culture and Organizational Performance” ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) จำแนกวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation) ทำงานเป็นทีม (Team) มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) และมุ่งเน้นงาน (Task) ศึกษากับธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจประกันภัยอุตสาหกรรม และโรงพยาบาล พบว่า ธุรกิจประกันภัยให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือ การเจริญเติบโตของยอดเงินประกันอัตราผู้ทำประกันเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment) ส่วนธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวสัมพันธ์กับผลกำไรและผลตอบแทนการลงทุน และธุรกิจโรงพยาบาล พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นงาน (Task) เป็นสำคัญ มีผลต่ออัตราการเข้าออก (Turnover) ของพนักงาน

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

Liden and Wayne (2014, pp. 1434–1452) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมการให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล มีกลุ่มตัวอย่าง

เป็นผู้จัดการ จำนวน 71 คน และพนักงานจ้างรายชั่วโมง จำนวน 961 คน ของร้านอาหารขนาดกลาง จำนวน 76 ร้าน จาก 6 รัฐในสหรัฐอเมริกา พบว่า (1) ความเป็นผู้นำของผู้จัดการร้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมการให้บริการ 6 ด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการ ความแม่นยำ ความถูกต้องในการจัดส่ง ความพึงพอใจของลูกค้า การตรวจเช็คสถานที่และความสะอาด เหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อกิจการโดยรวม (2) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ (3) วัฒนธรรมการให้บริการช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ (4) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานจ้าง (5) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้าน และพฤติกรรมพนักงานจ้าง

Wulan, Heryanto, Fasha & Bangsawan (2021) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานจากการทำงาน โดยตรงและทางอ้อม การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษาผลกระทบโดยตรงของการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในธนาคารโดยดูที่ความสัมพันธ์การทำงานแบบที่บ้านทั้งรูปแบบชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมไปถึงความพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษานี้มีสมมติฐานอยู่ที่ 5 สมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 234 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านทั้งหมด ผลการวิจัยบอกว่าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนที่ทำให้และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน ระดับความเชื่อมั่น ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้ในการศึกษานี้คือ 95% ค่า $p < 0.05$ สมมติฐาน 4 คือความพึงพอใจในงานที่ทำยังมีผลต่อคุณภาพและผลลัพธ์ของงานจากการทำงานที่บ้านโดยที่ระบุว่าความพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่า p เท่ากับ 0.0000 จึงกล่าวได้ว่าพึงพอใจในงานมีมากก็ส่งผลดีต่อการประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน สุดท้ายนี้ในการวิจัยกล่าวไว้ว่า องค์กรหรือบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรใส่ใจในปัจจัยที่ทำให้คุณภาพงานดีขึ้นและภาพรวมของพนักงานรวมถึงความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย ยิ่งความพึงพอใจของพนักงานมีมากประสิทธิภาพก็ยิ่งเป็นผลบวกและดีขึ้นด้วยรวมถึงในส่วนขององค์กรและผู้บริหารก็ควรมีการประเมินผลการทำงานและความมีอิสระของพนักงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรด้วยเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนและเติบโตไปพร้อมกัน

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2003, P.209) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลเมืองนครพนม 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 1,086 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-43)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เทศบาลเมืองนครพนม	320	84
เทศบาลตำบลหนองญาติ	74	19
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	46	12
องค์การบริหารส่วนตำบลนาราชควาย	54	14
องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ	58	15
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง	54	14
องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ	64	17
องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า	56	15
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	63	16
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ	63	16
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย	62	16
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง	52	14
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว	68	18
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก	52	14
รวม	1,086	284

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2003, P.209) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) ออกมาเป็นข้อคำถามวัด

ระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Burns and Grove, 2001 อ้างใน ศศิธร รุจนเวช, 2559)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะใช้ได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายอัศรเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาลเมืองนครพนม

5.5 นายชวนินทร์ บรรเทึงศักดิ์ศิริ ปลัดเทศบาลตำบลหนองญาติ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

7. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
จำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item
Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง
0.388-0.859

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.406-
0.812

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จังหวัด
นครพนม อยู่ระหว่าง 0.388-0.846

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของ
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
อยู่ระหว่าง 0.392-0.859

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการ
ของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถาม
นั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร, 2555)

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .878

2) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .958

3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .958

4) แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .977

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จำนวน 284 คน
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีแรงงูใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีแรงงูใจในการทำงานในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีแรงงูใจในการทำงานในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีแรงงูใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (Munro, 2001 อ้างถึงใน ปาริชาติ กูซ, 2556)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 1) แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม 2) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์เชิง
เส้นตรง

6.2 การศึกษา 1) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
นครพนม จังหวัดนครพนม 2) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
CT	แทน ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
C_1	แทน วัฒนธรรมส่วนรวม
C_2	แทน วัฒนธรรมเอกภาพ
C_3	แทน วัฒนธรรมปรับตัว
C_4	แทน วัฒนธรรมพันธกิจ

WT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
MT	แทน ผลรวมปัจจัยจูงใจ
W ₁	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
W ₂	แทน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องชมเชย
W ₃	แทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
W ₄	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ
W ₅	แทน ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า
W ₆	แทน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการพัฒนา
HG	แทน ผลรวมของปัจจัยค้ำจุน
W ₇	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน
W ₈	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน
W ₉	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
W ₁₀	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
W ₁₁	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
W ₁₂	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะของอาชีพ
W ₁₃	แทน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคง
FT	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพในการทำงานของของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
F ₁	แทน ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน
F ₂	แทน ด้านความยืดหยุ่น
F ₃	แทน ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
F ₄	แทน ด้านนวัตกรรม
F ₅	แทน ด้านคุณภาพการบริการ
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=284)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	160	56.34
-หญิง	124	43.66
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	46	16.20
-อายุ 31-40 ปี	118	41.55
-อายุ 41-50 ปี	80	28.17
-อายุ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	40	14.08
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	15.49
-ปริญญาตรี	218	76.76
-สูงกว่าปริญญาตรี	22	7.75
4. ประสบการณ์การทำงาน		
-ไม่เกิน 5 ปี	42	14.79
-6-10 ปี	125	44.01
-11-20 ปี	99	34.86
-21 ปี ขึ้นไป	18	6.34

ตาราง 4 (ต่อ)

(n=284)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
-เทศบาลเมืองนครพนม	84	29.58
-เทศบาลตำบลหนองญาติ	19	6.69
-องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	12	4.23
-องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	14	4.93
-องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ	15	5.28
-องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง	14	4.93
-องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ	17	5.99
-องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า	15	5.28
-องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	16	5.63
-องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ	16	5.63
-องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย	16	5.63
-องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง	14	4.93
-องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว	18	6.34
-องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก	14	4.93
รวม	284	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 284 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 56.34 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.55 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 76.76 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 44.01 และสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.58

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 5-9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n=284)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนรวม	3.89	0.58	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.96	0.53	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.98	0.57	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.84	0.59	มาก
ภาพรวม		3.92	0.49	มาก

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.96$) วัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.84$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
วัฒนธรรมส่วนรวม รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ	3.88	0.74	มาก
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.82	0.85	มาก
3	หน่วยงานของท่านใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ	3.88	0.79	มาก
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร	3.81	0.84	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.76	มาก
ภาพรวม		3.89	0.58	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X}=3.81$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
วัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร	4.10	0.77	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานและมีการบูรณาการที่ดี	3.95	0.82	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน	3.98	0.85	มาก
4	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	3.91	0.79	มาก
5	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร	3.90	0.69	มาก
ภาพรวม		3.96	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร ($\bar{X}=3.90$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
วัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	4.12	0.80	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	3.98	0.88	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร	3.87	0.79	มาก
4	หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.78	มาก
5	หน่วยงานของท่าน มักนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	3.88	0.84	มาก
ภาพรวม		3.98	0.57	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X}=3.87$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
วัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน ตระหนักในการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	3.81	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ต่างมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ	3.80	0.77	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน	3.78	0.78	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.85	0.75	มาก
5	เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนยอมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานของท่านด้วย	3.96	0.82	มาก
ภาพรวม		3.84	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนยอมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานของท่านด้วย ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.78$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 10-25

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=284)

ด้านที่	แรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยงูใจ	3.99	0.42	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.85	0.41	มาก
รวม		3.91	0.38	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยงูใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.85$)
ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยงูใจของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดัง
ตาราง 11-17

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=284)

ด้านที่	ปัจจัยจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จของงาน	4.01	0.59	มาก
2	การได้รับการยกย่องชมเชย	3.94	0.51	มาก
3	ลักษณะของงาน	3.90	0.48	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.14	0.63	มาก
5	โอกาสก้าวหน้า	3.99	0.65	มาก
6	การได้รับการพัฒนา	3.97	0.56	มาก
รวม		3.99	0.42	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.01$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.99$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X}=3.97$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	4.26	0.65	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.85	0.78	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.89	0.78	มาก
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.05	0.67	มาก
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	4.01	0.79	มาก
รวม		4.01	0.59	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.26$) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=3.85$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.81	0.79	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	4.01	0.77	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	3.88	0.79	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.76	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.04	0.73	มาก
รวม		3.94	0.51	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน
($\bar{X}=4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้
ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.81$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.88	0.77	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.87	0.82	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.93	0.74	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	3.86	0.76	มาก
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.96	0.77	มาก
รวม		3.90	0.48	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X}=3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\bar{X}=3.86$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.30	0.83	มาก
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.25	0.72	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.04	0.72	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.02	0.75	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.11	0.82	มาก
รวม		4.14	0.63	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.02$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสก้าวหน้า รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.86	0.79	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.90	0.79	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.67	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.02	0.79	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.12	0.71	มาก
รวม		3.99	0.65	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.86$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการพัฒนา รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.88	0.89	มาก
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.88	0.86	มาก
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.88	มาก
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และ ประสบความสำเร็จในชีวิต	3.99	0.84	มาก
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	3.93	1.00	มาก
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับ โอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.16	0.71	มาก
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้ รับผิดชอบงาน	4.06	0.71	มาก
รวม		3.97	0.56	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X}=4.16$)
รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X}=4.06$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
($\bar{X}=3.88$) และท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ
($\bar{X}=3.88$)

ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดัง
ตาราง 18-25

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=284)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบายและการบริหารงาน	3.89	0.56	มาก
2	การนิเทศงาน	3.89	0.48	มาก
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.60	มาก
4	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.66	0.71	มาก
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.61	0.92	มาก
6	สถานะของอาชีพ	4.02	0.54	มาก
7	ความมั่นคง	3.92	0.49	มาก
รวม		3.85	0.41	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.92$)
ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.89$)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
($\bar{X}=3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน เหมาะสมและปฏิบัติได้	3.83	0.84	มาก
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	3.87	0.79	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	3.88	0.83	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	3.94	0.74	มาก
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.91	0.76	มาก
รวม		3.89	0.56	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.94$)
รองลงมาคือ ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของ
หน่วยงาน ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการนิเทศงาน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจน	3.93	0.76	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารือ อย่างเป็นกันเอง	3.78	0.76	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	0.78	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.01	0.77	มาก
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตาม ระดับความสามารถของตนเอง	3.94	0.69	มาก
รวม		3.89	0.48	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.01$)
รองลงมาคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง
($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุน
ให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.77$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ
(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.95	0.71	มาก
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	3.66	0.76	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.90	0.71	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.93	0.70	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.80	มาก
รวม		3.89	0.60	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X}=3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.66$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	3.59	0.85	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.73	0.82	มาก
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.83	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.63	0.81	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.76	0.85	มาก
รวม		3.66	0.71	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยจำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน ($\bar{X}=3.59$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ
(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.71	1.07	มาก
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.73	1.06	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสม	3.48	1.15	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความ เป็นจริงในปัจจุบัน	3.60	0.96	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	3.56	0.99	มาก
รวม		3.61	0.92	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่าน
ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.73$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่าน
ได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.71$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม
($\bar{X}=3.48$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	4.50	0.70	มาก
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.00	0.89	มาก
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.84	0.79	มาก
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อ ความก้าวหน้า	3.90	0.79	มาก
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	4.04	0.67	มาก
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษา ต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	3.87	0.80	มาก
รวม		4.02	0.54	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\bar{X}=4.50$) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X}=3.84$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคง รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.88	0.79	มาก
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	3.88	0.82	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	3.94	0.75	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	3.90	0.78	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	3.99	0.78	มาก
รวม		3.92	0.49	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X}=3.88$) และท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน ($\bar{X}=3.88$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 26-30

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน

(n=284)

ด้านที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ศักยภาพทางการแข่งขัน	3.86	0.70	มาก
2	ความยืดหยุ่น	4.03	0.64	มาก
3	การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.99	0.71	มาก
4	นวัตกรรม	3.83	0.70	มาก
5	คุณภาพการบริการ	3.98	0.54	มาก
ภาพรวม		3.94	0.55	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.99$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=3.98$) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=3.83$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม ศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	3.93	0.76	มาก
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	3.83	0.84	มาก
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	3.87	0.79	มาก
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	3.81	0.83	มาก
ภาพรวม		3.86	0.70	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ศักยภาพทางการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้ ($\bar{X}=3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X}=3.81$)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม ด้านความยืดหยุ่น รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.78	มาก
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	3.96	0.82	มาก
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	4.00	0.85	มาก
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	4.05	0.79	มาก
ภาพรวม		4.03	0.64	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X}=3.96$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.12	0.81	มาก
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	3.98	0.88	มาก
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ	3.85	0.79	มาก
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	4.03	0.78	มาก
ภาพรวม		3.99	0.71	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=3.85$)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม ด้านนวัตกรรม รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับ ความต้องการ	3.85	0.78	มาก
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและ การปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.80	0.76	มาก
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและ วิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.80	0.79	มาก
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา	3.85	0.74	มาก
ภาพรวม		3.83	0.70	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X}=3.85$) หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.80$) และหน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.85$)

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ

(n=284)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	4.32	0.72	มาก
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชน และผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของ การปฏิบัติงาน	3.80	0.77	มาก
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	3.80	0.78	มาก
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการไปแล้วเกิดความประทับใจ	4.03	0.75	มาก
ภาพรวม		3.98	0.54	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการไปแล้วเกิดความประทับใจ ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.80$) และหน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนและผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}=3.80$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำนวน 2 สมมติฐาน ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
รายละเอียดดังตาราง 32-36

ในเบื้องต้น ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ถดถอย ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับมากน้อย เพียงใด โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
รายละเอียดดังตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
นครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	CT	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	ET
Mean	3.89	3.96	3.98	3.84	3.92	3.86	4.03	3.99	3.83	3.98	3.94
S.D.	0.58	0.53	0.57	0.59	0.49	0.70	0.64	0.71	0.70	0.54	0.55
OC ₁	1	.650**	.648**	.726**	.775**	.728**	.612**	.642**	.716**	.288**	.790**
OC ₂		1	.665**	.663**	.751**	.639**	.713**	.709**	.682**	.395**	.793**
OC ₃			1	.662**	.758**	.641**	.637**	.717**	.696**	.246**	.781**
OC ₄				1	.784**	.684**	.630**	.671**	.717**	.381**	.710**
TOC					1	.736**	.772**	.747**	.771**	.376**	.715**
EF ₁						1	.695**	.696**	.768**	.305**	.759**
EF ₂							1	.719**	.730**	.510**	.789**
EF ₃								1	.746**	.299**	.759**
EF ₄									1	.413**	.702**
EF ₄										1	.581**
TEF											1

จากตาราง 32 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (ET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .715$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (ET) กับวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงมาก คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระหว่างตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลสรุปในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
รายละเอียดดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	MT	HG	WT	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	ET
Mean	3.99	3.85	3.91	3.86	4.03	3.99	3.83	3.98	3.94
S.D.	0.42	0.41	0.38	0.70	0.64	0.71	0.70	0.54	0.55
WT	1	.714**	.717**	.654**	.724**	.755**	.722**	.318**	.783**
MT		1	.734**	.515**	.566**	.567**	.530**	.236**	.596**
HG			1	.628**	.693**	.709**	.671**	.297**	.740**
EF ₁				1	.695**	.696**	.768**	.305**	.759**
EF ₂					1	.719**	.730**	.510**	.789**
EF ₃						1	.746**	.299**	.759**
EF ₄							1	.413**	.702**
EF ₄								1	.581**
TEF									1

จากตาราง 33 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม (WT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (ET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.740$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม (ET) กับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงมาก คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.80 จึงถือว่าไม่เกิด

ปัญหา Multicollinearity ในระหว่างตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	T	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.039	.107		.364	.716		
วัฒนธรรมส่วนรวม (C_1)	.223	.036	.238	6.261	.000	.401	2.493
วัฒนธรรมเอกภาพ (C_2)	.294	.037	.284	7.862	.000	.445	2.247
วัฒนธรรมปรับตัว (C_3)	.238	.034	.250	6.939	.000	.447	2.236
วัฒนธรรมพันธกิจ (C_4)	.260	.036	.282	7.257	.000	.384	2.605

$R=915$, $R^2=.838$, $R^{2Adj}=.835$, $F=360.240$, $Sig.=.000^{**}$

จากตาราง 34 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (C_2) ($\beta=.284$) วัฒนธรรมพันธกิจ (C_4) ($\beta=.282$) วัฒนธรรมปรับตัว (C_3) ($\beta=.250$) และ วัฒนธรรมส่วนรวม (C_1) ($\beta=.238$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 ($R^2=.838$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .039 + .223^{**}(C_1) + .294^{**}(C_2) + .238^{**}(C_3) + .260^{**}(C_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .238(C_1) + .284(C_2) + .250(C_3) + .282(C_4)$$

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
นครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(ConsOCnt)	.608	.186		3.265	.001		
ความสำเร็จของงาน (W_1)	.001	.103	.001	.013	.990	.168	9.662
การได้รับการยกย่อง ชมเชย (W_2)	.039	.051	.036	.752	.453	.323	3.096
ลักษณะของงาน (W_3)	.347	.080	.308	4.342	.000**	.350	6.675
ความรับผิดชอบ (W_4)	.047	.029	.055	1.648	.101	.686	1.458
โอกาสก้าวหน้า (W_5)	.016	.085	.019	.193	.847	.074	9.485
การได้รับการพัฒนา (W_6)	.119	.040	.122	2.970	.003**	.443	2.257
นโยบายและการ บริหารงาน (W_7)	.518	.075	.536	6.875	.000**	.124	8.067
การนิเทศงาน (W_8)	.234	.071	.207	3.306	.001**	.193	5.187
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (W_9)	.054	.035	.059	1.554	.121	.523	1.913
สภาพแวดล้อมการทำงาน (W_{10})	.060	.031	.078	1.975	.049*	.478	2.092
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล (W_{11})	.011	.023	.019	.491	.624	.497	2.011
สถานะของอาชีพ (W_{12})	.312	.070	.311	4.479	.000**	.156	6.407
ความมั่นคง (W_{13})	.105	.090	.095	1.161	.247	.113	8.828

R=893, $R^2=.797$, $R^{2Adj}=.787$, $F=81.406$, $Sig=.000^{**}$

จากตาราง 35 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
(W_7) ($\beta=.536$) ด้านสถานะของอาชีพ (W_{12}) ($\beta=.311$) ด้านลักษณะของงาน (W_3)
($\beta=.308$) ด้านการนิเทศงาน (W_8) ($\beta=.207$) ด้านการได้รับการพัฒนา (W_6) ($\beta=.122$)

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (W_{10}) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 79.70 ($R^2=.797$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .608 + .347^{**}(W_3) + .119^{**}(W_6) + .518^{**}(W_7) + .234^{**}(W_8) + .060^{**}(W_{10}) + .312^{**}(W_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .308(W_3) + .122(W_6) + .536(W_7) + .207(W_8) + .078(W_{10}) + .311(W_{12})$$

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังรายละเอียดดังตาราง 36

ตาราง 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม		ยอมรับ
1.1	วัฒนธรรมสวนรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
1.2	วัฒนธรรมเอกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
1.3	วัฒนธรรมปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
1.4	วัฒนธรรมพันธกิจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม		ยอมรับ
2.1	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.2	แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.3	แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.4	แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.5	แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.6	แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
2.7	แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
2.8	แรงจูงใจในการทำงานด้านการนิเทศงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
2.9	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.10	แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ

สมมติฐาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.11	แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
2.12	แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
2.13	แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ

จากตาราง 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการได้รับการพัฒนา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 284 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 56.34 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.55 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 76.76 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 44.01 และสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.58

2. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.96$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.84$)

- 2.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม

มุงการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X}=3.81$)

2.2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร ($\bar{X}=3.90$)

2.3 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X}=3.87$)

2.4 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานของท่านด้วย ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.78$)

3. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.85$) ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.01$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.99$) ด้านการได้รับการพัฒนา

($\bar{X}=3.97$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.90$)

3.2 ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.92$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.99$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=3.98$) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=3.83$)

4.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้ ($\bar{X}=3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X}=3.81$)

4.2 ด้านความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X}=3.96$)

4.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=3.85$)

4.4 ด้านนวัตกรรม มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีแผนการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X}=3.85$) หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.80$) และหน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.85$)

4.5 ด้านคุณภาพการบริการ มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.80$) และหน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ($\bar{X}=3.80$)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.284$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.282$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.250$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.238$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนาย

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 ($R^2=.838$)

6. ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.536$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.311$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta=.308$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.207$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.122$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 79.70 ($R^2=.797$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.96$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.84$) เหตุที่วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำที่ดี มีความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดการสร้างค่านิยมร่วมที่ดีในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี

ช่วยเหลือกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี และอัตลักษณ์ท้องถิ่น ซึ่งหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านความสามารถและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ

นอกจากนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งที่ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย เช่น วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์กรอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมามีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด เนื่องจากเป็นลักษณะวัฒนธรรม องค์กรที่ให้ ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิด องค์กร และบุคลากรภายในองค์กรให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มการ ประสานความร่วมมือของบุคคล กลุ่มคน และองค์กร บุคลากรในองค์กรยอมรับความคิดและสามารถ ปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์กร มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทาง ที่ดีบุคลากรใน

องค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ขององค์การ และต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยัง ช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภรณ์ ก้าวไวยกุล (2564) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ ชันเพียแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา เก่าจอหอ (2568) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.85$) ตามลำดับ

โดยปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.01$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.99$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X}=3.97$) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.90$) ส่วนค่าจุนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.92$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่มีความยั่งยืนและแน่นอน งานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่มีความมั่นคง ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล หรือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง มีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงาน บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน บรรยากาศในองค์กรก็เอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร ล้วนส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมหรือการเรียนรู้จากการทำงานจริง ยังช่วยให้บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้า

ในสายอาชีพและรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อีกทั้งบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นยังทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน เพราะได้เห็นผลของงานที่ตนทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยา แต่งวัฒนาบุญ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสนธิ์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชูแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิทธิจักร์ (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนันท์ วรรณกุล (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.99$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X}=3.98$) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=3.83$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ผ่านการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้เฉพาะทาง กฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยี การส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเป็นระบบ ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วมกัน และทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มุ่งมั่นในการทำงานและตั้งใจให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงมีระบบการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ เข้าใจการบริหารคน และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น มีการกำหนด เป้าหมาย แผนงาน และตัวชี้วัดที่ชัดเจน บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ทำงานตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน มีสวัสดิการ ผลตอบแทน และการยกย่องเชิดชูเกียรติที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อประชาชน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการ

ของประชาชนในพื้นที่จริง ๆ มี วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามัคคี การช่วยเหลือกัน และความโปร่งใสการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ หรือทรัพยากรจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง จังหวัด หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ความร่วมมือจากภาคประชาชน และภาคเอกชนในพื้นที่ ทำให้งานราบรื่น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา เก่าจอหอ (2568) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสนธิ์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิขิตจักร์ (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ ชันเพี้ยแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.284$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.282$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.250$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.238$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 ($R^2=.838$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้านนี้ ช่วยสร้างทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางจิตใจให้กับบุคลากร เมื่อมีค่านิยมและแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน จะทำให้บุคลากรมีทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) คือการที่องค์กรมีเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมองเห็นทิศทางขององค์กร เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมในการปฏิบัติงาน และสร้างผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เห็นคุณค่าของ

ตนเอง และมีบทบาทในการพัฒนาองค์กร จะช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบ ในหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจสูง และสามารถสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของ วัฒนธรรมที่มักจะพบก็คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจ ขาดมุมมองใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการควรรวม ขององค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหานี้คือ การ พยายามให้อีกฝ่ายซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือ แยกวัฒนธรรมของแต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้ายคือการลดความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การที่ถูกควรรวม โดย Hellrigel and Slocum (1982, p. 479) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของ สมาชิกที่อยู่ในองค์การ มีดังนี้ 1) สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีต ขององค์การนั้น ๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็น บรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต 2) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง 3) ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิก ในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ค่านิยมและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และ พยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา เก่าจอหอ (2568) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.675 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.163$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารณ กัวไวกุล (2564) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีภาพรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ ในระดับสูงทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ ชนเพี้ยแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุการณ = .449 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.357$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.270$) และวัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.185$) ยกเว้นตัวแปรวัฒนธรรมปรับตัว 4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มี 2 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.536$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.311$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta=.308$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta=.207$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.122$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อม

การทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 79.70 ($R^2 = .797$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์การที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เนื่องจากแต่ละด้านล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมองเห็นทิศทางในการทำงาน เข้าใจเป้าหมายขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ การบริหารที่ดีช่วยลดความสับสน ความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน สถานะของอาชีพก็มีบทบาทในการสร้างแรงผลักดันทางจิตใจ บุคลากรที่รู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และได้รับการยอมรับจากสังคม ย่อมมีความพยายามในการรักษาคุณภาพของงาน และแสดงออกถึงความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ความมั่นคงทางอาชีพและความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของงานที่ทำหาย ชัดเจน และสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง จะช่วยลดความรู้สึกรำคาญ และสร้างความผูกพันกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน การนิเทศงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่เป็นการควบคุมดูแล แต่ยังเป็น

กระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรได้รับคำแนะนำ เสริมแรงบวก และปรับปรุงงานได้อย่างตรงจุด การได้รับคำปรึกษาและกำลังใจจากผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน กล้าตัดสินใจ และพร้อมเปิดรับการพัฒนา ในด้านการพัฒนา บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการเติบโตของตนเอง ยังเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญในการทำงานด้วยความทุ่มเทและมุ่งมั่น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย พร้อมด้วยเครื่องมือที่จำเป็น รวมถึงบรรยากาศที่มีความร่วมมือและเป็นมิตร จะช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสนธิ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี สอดคล้องกับในการวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ตัวแปรปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค่าจูงใจ พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การนิเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันฐาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.80 ($R^{2Adj}= .908$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.615$) ลักษณะของอาชีพ ($\beta=.326$) ลักษณะของงาน ($\beta=.319$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.187$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.140$) การเจริญเติบโต ($\beta=.095$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.094$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิทธิจักร์ (2565) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta=.203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta=.155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.573$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta=.354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม บางคนอาจมีความรู้สึกที่ว่า ความสำเร็จของงาน หรือ ความรับผิดชอบ เป็นหน้าที่ปกติที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว การทำงานสำเร็จจึงไม่ถือเป็นแรงกระตุ้นพิเศษเพิ่มเติม เพราะถูกมองว่าเป็นความคาดหวังขั้นพื้นฐาน ไม่ใช่สิ่งที่สร้างแรงผลักดันที่มีอิทธิพลชัดเจนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องในระบบราชการท้องถิ่นอาจไม่ได้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอหรือไม่มีระบบรางวัลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าการได้รับการยกย่องเป็นแรงจูงใจที่แท้จริง อีกทั้งอาจไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อผลงานในระยะยาว ตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างที่ตายตัว และโอกาสก้าวหน้าอาจไม่เกิดขึ้นบ่อยนัก บุคลากรจึงไม่มองว่าเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างแท้จริง เพราะไม่เห็นโอกาสที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้นหรือเติบโตในสายงาน แม้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ทำงานอย่างราบรื่น แต่ในหลายกรณีอาจไม่ใช่สิ่งที่กระตุ้นให้เกิด “ประสิทธิภาพ” เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีอาจช่วยลดความเครียดมากกว่าทำให้ผลงานสูงขึ้น บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามโครงสร้างมาตรฐานราชการ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยากและไม่ขึ้นอยู่กับผลงานโดยตรง จึงไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน และความมั่นคงของตำแหน่งงานในระบบราชการ อาจทำให้บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยมากเกินไป จนขาดแรงผลักดันในการ

แข่งขันหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพราะรู้ว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างหากทำงานในระดับปกติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ต้องมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยผู้บริหารต้องเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนวัตกรรม โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้มีการนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน โดยการปลูกฝังให้

บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด นครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ โดยการ สร้างค่านิยมขององค์การให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนมีจุดมุ่งหมายและแนวคิด ร่วมกัน จัดให้มีการติดตามและประเมินผลวัฒนธรรมองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนา และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและยั่งยืน ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด นครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้าน การนิเทศงาน ด้านการได้รับการพัฒนา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากเป็น ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ โดยเน้นการบริหารงานที่โปร่งใส และมีส่วนร่วม การส่งเสริมภาพลักษณ์และความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบหมายงานที่ เหมาะสมและท้าทาย การนิเทศงานอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะและความรู้ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นขวัญกำลังใจและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจาก แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดของข้อมูล เชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น จึง ควรพิจารณาการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบ หรือ

อาจทำวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ (Mixed Method) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.3 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ที่สนใจหาการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้ ควรพิจารณากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่มีความแตกต่าง เพื่อให้เกิดภาพที่ชัดเจนในเชิงวิชาการและในเชิงการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลศักดิ์ อินทสนธิ์. (2568). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*. 6(2). 189–203.
- กัญญาพรณ์ คำชมภู. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น. (2558). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เกียรติษฐา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. โครงการวิจัยทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research: R2R). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ อับมา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 5(2). 627–646.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จริญญา ครุพิพรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ร.ม. สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรวัดณ์ ชันเพี้ยแก้ว. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กร

- ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.
วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 5(5). 726-7426.
- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษา
รป.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิดา คุณทองคำ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มี
อายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3. สารนิพนธ์
บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทศวรรษ บุญญา. (2559). ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.
การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: วิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสาร
วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161-171.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ:
ยูแอนด์ไฮอินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรฉัตร จันทรแดง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. วารสารวิชาการ

ธรรมทัศน์, 19, 2: 235-244.

ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ

พฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน:

กรณีศึกษาบริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนแพคทอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อ

คุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19

ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปาริชาติ กูซ (2556) “สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและโลจิสติก” ในประมวลสาระชุด

วิชาการ วิจัยทางการพยาบาลสถิติและเทคโนโลยี สารสนเทศ หน่วยที่ 10

หน้า 10-13 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาล

ศาสตร์.

บุญณวัชร วิเทียมญลักษณ์. (2563). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจให้นักศึกษาเป็น

นักกิจกรรมนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-231.

ผกามาศ เจียกสูงเนิน. (2565). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้

ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร

เพื่อความสำเร็จขององค์กร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิงค์ ปียอนด์

บุ๊คส์.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจ

การขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ,

4(2), 92-100.

- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ 2018). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วีระวัฒน์ ชาสแน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 3(3), 60-74.
- ศศิธร รุจนเวช. (2559). การดูแลสุขภาพวัยรุ่น: การส่งเสริมความผาสุกด้านจิตวิญญาณในการป้องกันพฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรในวัยรุ่นไทย. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 24(4), 23-31.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 4(2). 495-510.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *การประเมินผลโครงการ*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ลิษวิธ จันทรพล และชานาญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ และการสื่อสาร*, 5(1), 91-102.
- สุกฤตา เกาจอหอ. (2568). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์*. 7(1). 81-96.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟรีเมียร์ โปร จำกัด.

- อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หัตยา แต่งวัฒนานุกุล. (2568). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- อาภรณ์ ก้าวไวยกุล. (2564). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ปริญญา รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2001). *The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique, & Utilization* (4th ed). Philadelphia: W.B.Saunders.
- Buytendijk, Frank, (2006). *The Five Keys to Building a High-Performance Organization* (Gartner Group). Business Performance Management Magazine.
- Cameron, K.S. and Ettington, D.R. (1988). *The Conceptual Foundations of Organizational Culture*. In *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. 4 J.C. Smart, ed. New York: Agathon. pp. 356–396.
- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice – Hall.
- Chatman, J, O'Reilly III, C. A., & Caldwell, D. W. (1991). "People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal*. 34, 487–516.

- C. Liden and J. Wayne. (2014). Servant Leadership and Serving Climate: Influence on Individual and Unit Performance. *Academy of Management*, (57) 5.
- David A. Decenzo. (2002). *Employee benefit*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- Denison, D. R., Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, vol 5, p.1–21.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (1995). *Denison organisation culture survey: Facilitators guide*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world ? *Advances in Global Leadership*, 3, 205–227.
- Garudzo–Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teacher: An Education Management Perspective*.
- Harrington, H. (1996). *James and James S. Harrington. High performance benchmarking 20 steps to success*. New York: McGraw–Hill.
- Harold Koontz. (2004). *Management: A Global Perspective* (11th ed). New York: McGraw–Hill College.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- Kim, S.; Lee, J. and Yu, K. 2004. Corporate culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 19 (4): 340–359.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

- Mager, R.F. and Beach, K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: FearonPublishing.
- Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.
- Munro, B. H. (2001). *Statistical methods for health care research* (4th ed.). Philadelphia: Lippincott & Wilkins.
- Parker and Bradlery. (2000). Organizational culture in the public sector: evidence from six organizations. *Public sector Management*, (13) 2. pp: 125–141.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). “A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks,” *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3rd ed). San Francisco: Jossey – Bass.
- Schermerhorn, J. R. (2003). *Management*. (6th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son,
- Wulan, S., Heryanto, C., Fasha, N., & Bangsawan, S. (2021). The effect of work from home on employee productivity in Banking industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3).

Zabid, Murali and Juliana. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Management Development*, (22) 8. pp: 708–728.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร ฉิมตระกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร ฉิมตระกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร ฉิมตระกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร ฉิมตระกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร ฉิมตระกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร ฉิมตระกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชวนินทร์ บรรเทาคัดศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร นิมิตรกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร นิมิตรกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอัครเดช โชติพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร ฉิมตระกูล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร ฉิมตระกูล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๔๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร นิมิตระกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภกร นิมิตระกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอรับทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภกร นิมิตรกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุภูมิ นิมิตรกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๓๗๑ ๙๔๔๕

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชำญชิดปรีชา ตำแหน่ง อธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายอัศรเดช โชติพงษ์ ปลัดเทศบาลเมืองนครพนม
5. นายชวรินทร์ บรรเทึงศักดิ์ศิริ ปลัดเทศบาลตำบลหนองญาติ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายศุภกร นิมิตระกูล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 16

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

☐ เทศบาลเมืองนครพนม

☐ เทศบาลตำบลหนองญาติ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาซาวาย

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก

**ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่ามีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมส่วนรวม						
1	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ					
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ					
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานและมีการบูรณาการที่ดี					
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน					
4	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร					
4	หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง					
5	หน่วยงานของท่าน มักนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	หน่วยงานของท่าน ตระหนักในการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ต่างมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ					
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5	เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนยอมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานของท่านด้วย					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวท่านเองว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยเชิงใจ						
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย					
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน					
การได้รับการยกย่องชมเชย						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ						
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสก้าวหน้า						
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
การได้รับการพัฒนา						
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต					
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยคำจูน						
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน เหมาะสมและปฏิบัติได้					
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน					
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
การนิเทศงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารือ อย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากร ทุกคนตามความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตาม ระดับความสามารถของตนเอง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกูล						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
สถานะของอาชีพ						
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง					
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ					
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า					
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน					
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความมั่นคง						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่					
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพการในการทำงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน						
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน					
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน					
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้					
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน					
ด้านความยืดหยุ่น						
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล					
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างรวดเร็ว					
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม					
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ					
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					
ด้านนวัตกรรม						
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ					
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการบริการ						
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน					
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชน และผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของ การปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง					
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพ ประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ					

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการ
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
นครพนม จังหวัดนครพนม อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
วัฒนธรรมส่วนรวม									
1	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
วัฒนธรรมเอกภาพ									
1	หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
5	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมปรับตัว									
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
วัฒนธรรมปรับตัว (ต่อ)									
5	หน่วยงานของท่าน มักนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมพันธกิจ									
1	หน่วยงานของท่าน ตระหนักในการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ต่างมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานของท่านด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม**

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความสำเร็จของงาน									
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยกย่องชมเชย									
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ลักษณะของงาน									
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ									
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
โอกาสก้าวหน้า									
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกวาทานมีความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การได้รับการพัฒนา									
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคำจูน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
นโยบายและการบริหารงาน									
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การนิเทศงาน									
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคำจูน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมการทำงาน									
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคำจูน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด									
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
สถานะของอาชีพ									
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคำจูน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความมั่นคง									
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้จนตลอดอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน									
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านความยืดหยุ่น									
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการที่เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด									
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านนวัตกรรม									
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการ และการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ด้านคุณภาพการบริการ									
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการ
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**

ข้อ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
1	ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	.958	ใช้ได้
	1.1 วัฒนธรรมสวนรวม	.881	ใช้ได้
	1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.882	ใช้ได้
	1.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.899	ใช้ได้
	1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.854	ใช้ได้
2.	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	.958	ใช้ได้
	2.1 ปัจจัยจูงใจ	.881	ใช้ได้
	2.2 ปัจจัยค่าจูง	.882	ใช้ได้
3.	ประสิทธิภาพในการทำงานของของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด นครพนม	.977	ใช้ได้
	3.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน	.943	ใช้ได้
	3.2 ความยืดหยุ่น	.957	ใช้ได้
	3.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.910	ใช้ได้
	3.4 นวัตกรรม	.772	ใช้ได้
	3.5 คุณภาพการบริการ	.766	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
วัฒนธรรมส่วนรวม			
1	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นเสริมสร้างพลังอำนาจในการบูรณาการให้แก่บุคลากรในทุกกระดับ	.613	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	.442	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ	.542	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร	.504	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	.683	ใช้ได้
วัฒนธรรมเอกภาพ			
1	หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคงเส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร	.603	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี	.425	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน	.537	ใช้ได้
4	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.499	ใช้ได้
5	หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่าน มีเสถียรภาพ ได้รับความยอมรับจากบุคลากร	.740	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
วัฒนธรรมปรับตัว			
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.591	ใช้ได้
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.765	ใช้ได้
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร	.761	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	.646	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่าน มักนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	.705	ใช้ได้
วัฒนธรรมพันธกิจ			
1	หน่วยงานของท่าน ตระหนักในการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	.673	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ต่างมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ	.614	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตอย่างชัดเจน	.655	ใช้ได้
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	.779	ใช้ได้
5	เมื่อพันธกิจของหน่วยงานของท่านเปลี่ยนย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานของท่านด้วย	.772	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม**

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จของงาน			
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	.593	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	.676	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.690	ใช้ได้
4	ท่านพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.662	ใช้ได้
5	คุณภาพของผลการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับงาน	.686	ใช้ได้
การได้รับการยกย่องชมเชย			
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.593	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.676	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.690	ใช้ได้
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.662	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.686	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ลักษณะของงาน			
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	.713	ใช้ได้
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.703	ใช้ได้
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ของตนเอง	.745	ใช้ได้
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	.810	ใช้ได้
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.699	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ			
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.796	ใช้ได้
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.723	ใช้ได้
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายใน การปฏิบัติงาน	.560	ใช้ได้
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.729	ใช้ได้
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและขอเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.569	ใช้ได้
โอกาสก้าวหน้า			
1	งานที่ได้รับมอบหมายงานทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.600	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.787	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	.622	ใช้ได้
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.567	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.759	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การได้รับการพัฒนา			
1	ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	.819	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.727	ใช้ได้
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.720	ใช้ได้
4	ท่านสามารถเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต	.839	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	.812	ใช้ได้
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.443	ใช้ได้
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.764	ใช้ได้
ปัจจัยคำจูน			
นโยบายและการบริหารงาน			
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานเหมาะสมและปฏิบัติได้	.735	ใช้ได้
2	ท่านพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	.650	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.681	ใช้ได้
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.656	ใช้ได้
5	ท่านตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.663	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การนิเทศงาน			
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.797	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.537	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.703	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	.744	ใช้ได้
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	.722	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.691	ใช้ได้
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	.836	ใช้ได้
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.803	ใช้ได้
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	.835	ใช้ได้
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.843	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
สภาพแวดล้อมการทำงาน			
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน	.653	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.693	ใช้ได้
3	อาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.794	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.705	ใช้ได้
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.569	ใช้ได้
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.769	ใช้ได้
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.799	ใช้ได้
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.801	ใช้ได้
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.742	ใช้ได้
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.805	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
สถานะของอาชีพ			
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	.561	ใช้ได้
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	.644	ใช้ได้
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	.717	ใช้ได้
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	.611	ใช้ได้
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	.585	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อ ความสำเร็จในอาชีพ	.591	ใช้ได้
ความมั่นคง			
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.676	ใช้ได้
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้จนตลอดอาชีพ การทำงาน	.690	ใช้ได้
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและ ความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	.662	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตาม มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	.686	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	.624	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม**

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน			
1	หน่วยงานของท่านมีศักยภาพในคุณภาพของการให้บริการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน	.326	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านสามารถให้บริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	.475	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	.393	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	.465	ใช้ได้
ด้านความยืดหยุ่น			
1	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	.369	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	.492	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	.407	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	.367	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด			
1	หน่วยงานท่านจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	.434	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพ และคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	.382	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	.715	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.367	ใช้ได้
ด้านนวัตกรรม			
1	หน่วยงานท่านใช้ทรัพยากรตามจำนวนขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ	.471	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.346	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	.195	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.743	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ด้านคุณภาพการบริการ			
1	หน่วยงานท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	.523	ใช้ได้
2	หน่วยงานท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน	.641	ใช้ได้
3	หน่วยงานท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง	.725	ใช้ได้
4	หน่วยงานท่านสามารถบริการอย่างมีคุณภาพประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจ	.522	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายศุภกร ฉิมตระกูล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 17 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2541
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 91 ซอยสว่างพัฒนา ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลหนองแสง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 48000 โทรศัพท์ 099 3719445
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัด กองช่าง สำนักงาน เทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 48000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2559	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2565	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566 ถึงปัจจุบัน	พนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดกองช่าง