

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่  
อำเภอศีร์ษะรินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
The Development of Operational Efficiency of Local Administrative  
Organizations in the Khiri Rat Nikhom District of Surat Thani Province

ศรัณย์ วงษ์มาก<sup>1</sup>, ไชยวัฒน์ เพ็ญคง<sup>2</sup> และ อมร หวังอัครางกู<sup>3</sup>  
Sarun Wongmak<sup>1</sup>, Chaiwat Phuakkong<sup>2</sup> and Amorn Wangukkarangkul<sup>3</sup>

Received: 27 July 2023; Revised: 5 September 2023; Accepted: 21 September 2023

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศีร์ษะรินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศีร์ษะรินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแบบเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศีร์ษะรินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานีตามเกณฑ์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ )=3.76,  $df=2$ ,  $P=0.15$ ,  $GFI=1$ ,  $AGFI=0.98$ ,  $RMR=0.012$ , และ  $RMSEA=0.047$  3) การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงาน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอศีร์ษะรินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพัฒนาเป็นรูปแบบที่

<sup>1 2 3</sup> หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี; Master of Political Science, Surat Thani Rajabhat University  
Corresponding Author, E-mail: 63052540018@student.sru.ac.th

เรียกว่า GAPA Model คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การปฏิบัติงาน และการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป

**คำสำคัญ:** การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### Abstract

The research article aims to investigate (1) the operational efficiency of local administrative organizations, (2) analyze the factors influencing operational efficiency, and (3) enhance the operational efficiency of local administrative organizations in Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani Province. The study utilizes a mixed methods approach, with quantitative data collected through a questionnaire from 400 personnel of local government organizations in the specified area. The research tool employed in this study is a questionnaire with a confidence value of 0.93. Statistical analysis techniques such as percentage, mean, and standard deviation are used, along with factor analysis and structural equation model analysis. Qualitative research methods involve in-depth interviews with 10 key informants for analysis of descriptive content information.

The findings of the study reveal that, (1) the overall operational efficiency level of local administrative organizations is high. (2) Factors influencing operational efficiency are identified, with a consistent causal model of factors contributing to the development of operational efficiency in the specified area. The criteria for this consistency include chi-square value ( $\chi^2$ ) = 3.76,  $df=2$ ,  $P=0.15$ ,  $GFI=1$ ,  $AGFI=0.98$ ,  $RMR=0.012$ , and  $RMSEA=0.047$ . The development of work efficiency in local government organizations is categorized into four key aspects: organizational membership behaviour, goal achievement, operational aspects, and administration. These findings can serve as a framework for enhancing the operational efficiency of local government organizations in Khiri Rat Nikhom District, Surat Thani Province. The study proposes the GAPA Model, which emphasizes Good organizational membership, goal achievement, and operational and administrative aspects for further improvement and development.

**Keywords:** Development of Operational Efficiency; Local Government Organizations; Surat Thani Province

## บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) และการบริหารงานท้องถิ่นถือว่าการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการปกครองท้องถิ่นที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อต้องการให้ชุมชนท้องถิ่นรู้จักการจัดการตนเอง (Local Self-Management) (โกวิทย์ พวงงาม, 2553) ผู้บริหารท้องถิ่นจึงต้องเปลี่ยนความคิดใหม่ เพื่อทำให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม ตื่นตัว เรียนรู้ เพื่อสร้าง “นวัตกรรม” ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบียดเบียน การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียง ประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไข้ปัญหาของท้องถิ่นของตน (ลิขิต ธีรเวคิน, 2535)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ อำนาจการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอเฉพาะด้านกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ได้แก่ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2) การอำนวยความสะดวกแก่นายอำเภอ ในกรณีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ 3) การประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณ ระเบียบกฎหมาย และการบริหารงานทั่วไป 4) การให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางแก้ไข้ปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ รวมทั้งควบคุมตรวจสอบการเงินและบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 5) การประสานการอำนวยความสะดวกกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ 6) การดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ มีข้าราชการที่อยู่ในสังกัดของ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ท้องถิ่นอำเภอ แห่งละ 1 คน โดยที่ภารกิจหน้าที่ของท้องถิ่นอำเภอที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย หลายด้าน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในบางเรื่อง ที่ต้องใช้ผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะทางในการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ทั้งหมด 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลท่าขนอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านท่าเนียบ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนอน องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงขร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 9 แห่ง มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการบริการสาธารณะจากรัฐอย่างทั่วถึงให้มากที่สุด และสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อขอรับบริการด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการอื่น ที่มีการบริหารงานเกี่ยวกับภารกิจที่หลากหลายจากนโยบายของรัฐบาลโดยผ่านกระทรวงต่าง ๆ ตลอดถึงลำดับขั้นตอนการสั่งการก็มีการแบ่งลำดับเป็นหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประสบกับปัญหาในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของตน จากปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดแคลนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้มีบุคลากรจำนวนหนึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งที่ไม่ถนัดนอกเหนือจากตำแหน่งของตน และผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้วิสัยทัศน์ในการนำองค์กรเพื่อพัฒนาพื้นที่ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และนโยบายแห่งรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Approach) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 400 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเพียงพอจะยอมรับการเข้ากันได้พอดีของแบบจำลองที่ผู้วิจัยเลือกเทคนิค การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยมีหลักพื้นฐานว่าควรมีจำนวน ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรประจักษ์ การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรประจักษ์จำนวน 20 ตัว ดังนั้น ตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับเทคนิคการวิเคราะห์นี้ต้องไม่ต่ำกว่า 400 คน (Hair, et al., 2010)

1.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Type) โดยแบ่งช่วงการวัดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคอร์ท โดยแบ่งช่วงการวัดออกเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายบริหาร และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์แบบสอบถาม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเพื่อการจำแนกกลุ่มตัวแปรใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis: SEM)

## 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 10 คน โดยเจาะจงปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 9 คน และท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบลท่าขนอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทำเนียบ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงขร และท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งสิ้น 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้คำถามแบบสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ มาสร้างแบบจำลองการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี และท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 คน

2.4 วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาสรุปประเด็นสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนนิคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกเป็น 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านสมรรถนะบุคลากร 4) ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $S.D.=0.40$ ) ซึ่งแสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.16	0.51	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.14	0.53	มาก
3. ด้านสมรรถนะบุคลากร	4.15	0.60	มาก
4. ด้านการปฏิบัติงาน	4.15	0.52	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

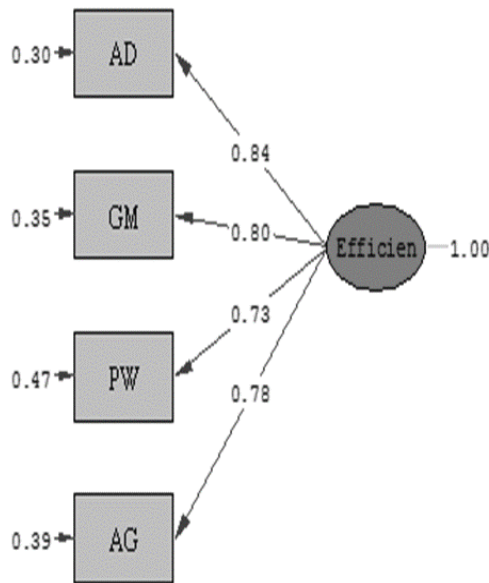
ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกเป็น 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ,  $S.D.=0.42$ ) ซึ่งแสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงาน	4.12	0.58	มาก
2. ด้านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.19	0.54	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงาน	4.29	0.50	มาก
4. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.12	0.55	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบจากข้อคำถาม 20 ข้อ (Q1-Q20) จากการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.918 แสดงว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม และผลการทดสอบสมมติฐานของเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 20 ตัว พบว่าค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่าเมตริกสหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกเอกลักษณ์ นั่นคือ ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันสามารถเกิดองค์ประกอบได้ จากนั้นทำการหาค่าความร่วม (Communality) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมดและการสกัดองค์ประกอบ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Components Analysis) โดยเลือกวิธีหมุนแกนขององค์ประกอบด้วยวิธี Orthogonal แบบ Verimax ได้ 4 องค์ประกอบหลักที่ผ่านการตั้งชื่อขององค์ประกอบขึ้นมาใหม่ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3 การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 4 การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลขององค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index; GFI=1.00) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index; AGFI=0.98) รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual; RMR=0.012) ดังภาพ Part Diagram ในภาพ 1



Chi-Square=3.76, df=2, P-value=0.15258, RMSEA=0.047

ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis: SEM) เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้โปรแกรม Lisrel

4. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำผลการวิเคราะห์โมเดลไปสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า

**ด้านการบริหารงาน (Administration)** พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร มีการประชุมเพื่อร่วมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อที่จะได้นำยุทธศาสตร์และความคิดเห็นจากส่วนต่าง ๆ ไปเป็นองค์ประกอบหลักในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรภายใต้โครงการต่าง ๆ ทั้งจากนโยบายของรัฐบาลจากความต้องการของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ ยังต้องควรมีการแบ่งงานและมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้ตรงตามตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคลากร และควร

ชี้แจงทำความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่เข้าใจและยอมรับได้

**ด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Good Member)** พบว่า สมาชิกในองค์กรควรมีสัมพันธภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันตั้งแต่ผู้บริหารต้องถนอมจนถึงผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ฝ่ายบริหารและพนักงานภายในองค์กรต่างมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สิ่งนี้เป็นพื้นฐานการอยู่ร่วมกันของสังคมของคนในองค์กร

**ด้านการปฏิบัติงาน (Perform Work)** พบว่า ผู้บริหารต้องมีการนัดประชุมบุคลากรทั้งหมดขององค์กรเพื่อรับฟังนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคน ให้ทราบถึงลักษณะงานตามตำแหน่งหน้าที่และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน องค์กรต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากรและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และต้องจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรขององค์กร บุคลากรขององค์กรทุกคนจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีความถูกต้องและลดข้อผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุด

**ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Achieve the Goal)** พบว่า ผู้บริหารต้องมีการมีวิสัยทัศน์ มีนโยบายสำหรับบริหารงานขององค์กรที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์กร สามารถใช้ทักษะความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและปัญหาอื่น ๆ ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน มีความยืดหยุ่นในการบังคับบัญชาเป็นไปตามสถานการณ์ สามารถสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจและเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยได้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมาด้านสมรรถนะบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์กรที่ดี ทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่เน้นพัฒนา

องค์กร เลือกผู้ปฏิบัติงานจากความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพ์า (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้

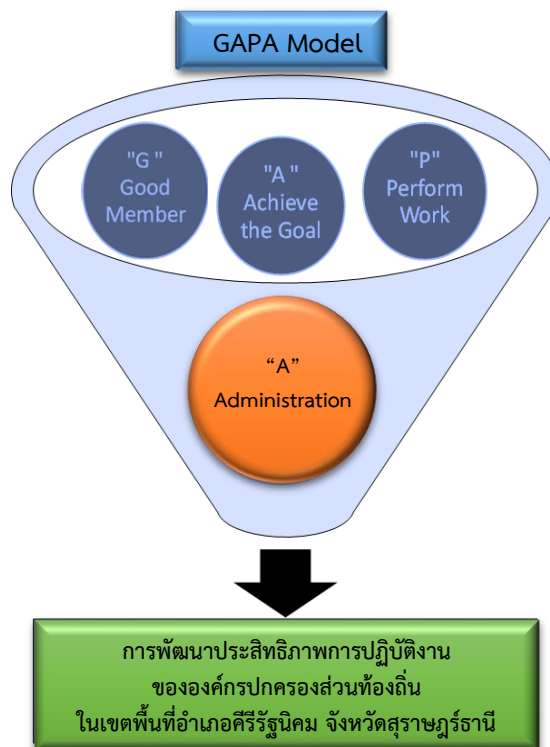
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านการบริหารงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในส่วนของโครงสร้างหน่วยงาน ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน ซึ่งความแตกต่างนี้ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ ที่ได้รับงบประมาณมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรขององค์กรให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีการให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานภายในองค์กร ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้ทักษะความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและปัญหาอื่น ๆ ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดสร้างสรรค์หรือริเริ่มนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ และด้านการบริหารงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีการวางแผนแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และต้อง

กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรภายใต้โครงการต่าง ๆ ให้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในองค์กร มีรับฟังความคิดเห็น ร่วมกันปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการให้คำแนะนำคำปรึกษาที่ดี และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรตามภารกิจหน้าที่ เป็นปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศและมีคุณภาพ

### องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น GAP Model สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) G=Good Member พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทุกคนในองค์กรควรมีพฤติกรรมในการแสดงออกเพื่อองค์กรโดยการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย 2) A=Achieve the Goal การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีนโยบายสำหรับบริหารงานขององค์กรที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์กร 3) P=Perform Work การปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ มีความขยันและอดทน มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ จนทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) A=Administration การบริหารงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร มีการประชุมเพื่อร่วมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงาน

## สรุปและเสนอแนะ

การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านสมรรถนะบุคลากร 4) ด้านการปฏิบัติงาน โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ประการ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) การปฏิบัติงาน 4) การบริหารงาน และองค์ประกอบทั้ง 4 ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 ควรมีนโยบายทางการศึกษาจัดอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่จะมาช่วยปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยคัดเลือกผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านโครงสร้างขององค์กร

2.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร

2.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนกับบุคลากร ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาทดลอง “GAPA” การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 ควรมีการศึกษาพัฒนา “GAPA” การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้า “GAPA” การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). ธรรมชาติของท้องถิ่น: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบอบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2535). การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2010). Multivariate Data Analysis. 7<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall: Upper Saddle River.