

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่  
Developing Model for the Operational Efficiency of Local Government  
Organization Personnel in Nuea Khlong District, Krabi Province

ทวี นักร้อน<sup>1</sup>, ไชยวัฒน์ เผือกคง<sup>2</sup>, และ วาสนา จาตุรัตน์<sup>3</sup>

Tawe Nakorn<sup>1</sup>, Chaiwat Phuckkong<sup>2</sup>, and Wasana Jaturat<sup>3</sup>

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Master of Political Science Field in Politics and Government, Suratthani Rajabhat University

E-mail: tawe.nakorn@gmail.com

Received May 25, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted September 30, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) วิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ใช้สถิติหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และเชิงคุณภาพใช้วิธีสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพลักษณะส่วนตัว ความน่าไว้วางใจ ความร่วมมือกับผู้อื่น ความรู้เกี่ยวกับงาน ความคิดริเริ่ม คุณภาพงาน และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ 2) องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและแผน ด้านเทคโนโลยี ด้านบริหารจัดการ และด้านบุคลากร ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลักเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้รูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การดำเนินการ เทคโนโลยี นโยบายและการวางแผน และบุคลากรที่ก่อให้เกิด

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

**คำสำคัญ:** รูปแบบการพัฒนา; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

The objectives of this research were: 1) study the work efficiency of local government organization personnel. 2) Analyze the work performance components of local government organization personnel; and 3) create a model for developing the work efficiency of local government organization personnel in Nuea Khlong District, Krabi Province. Using a mixed-methods research methodology, quantitative analysis used questionnaire with 210 respondents. Descriptive statistics were used: frequency, percentage, mean, and standard deviation; factor analysis; structural equation model analysis; and qualitative analysis used group discussions. It was found that 1) Performance efficiency of local government organization personnel Overall it is at a high level, considering each aspect, and that personal quality, trustworthiness, cooperation with others, knowledge, about the job Initiative, work quality, and work quantity had the highest averages, respectively. 2) Work performance development component of local administrative organization personnel overall, at a high level considering each aspect, found that doing, policy and planning, technology, management, and personnel were at the highest averages, respectively. The results of checking the consistency of the model found that the model is consistent with the results of the main component data analysis regarding the development of work efficiency of personnel in local administrative organizations. 3) the developing work efficiency of personnel of local government organizations, must use an effective operating model consisting of management, doing, technology, policy and planning, and personnel that causes the develop the operational efficiency of local government organization personnel in Nuea Khlong District, Krabi Province.

**Keywords:** developing model; the operational efficiency; local government organization personnel

## บทนำ

จุดเริ่มต้นแนวคิดการกระจายอำนาจในประเทศไทยเริ่มต้น โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมหาราช รัชกาลที่ 5 ได้ทรงวางรากฐานการปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งแรกในรูปแบบสุขาภิบาล ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการปกครองประเทศ ที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น จากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยอิสระ ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาจากส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้กำกับดูแลจากส่วนกลาง การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีว่าด้วยการกระจายอำนาจ อันเป็นกระบวนการที่ฝ่ายปกครองของตนเองออกมาแล้ว มอบให้นิติบุคคลในกฎหมายมหาชนอื่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองพื้นที่แทนตน โดยให้ความอิสระทางด้านบุคลากรจากส่วนกลาง

Constitution of the Kingdom of Thailand (1997) มีการเน้นย้ำถึงการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น โดยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) หมายถึง การจัดรูปแบบการปกครองภายในรัฐซึ่งกำหนดให้มี เขตพื้นที่ขนาดเล็กลงต่าง ๆ เป็นอาณาเขตที่แน่นอนอันเป็นที่ตั้งของ แต่ละท้องถิ่นซึ่งจากชนบทหรือชุมชนเมืองก็ได้ โดยให้การจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นหน่วยงานทาง ปกครอง ที่ดำเนินกิจการทางปกครอง และจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ รวมถึง เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนภายในพื้นที่แต่ละท้องถิ่นนั้นโดยอิสระ เป็นหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เกิด การมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ จะมีฐานะเป็นนิติ บุคคลมีเจ้าหน้าที่และบุคลากรเป็นของตนเอง มีความสามารถในการจัดเก็บภาษีและการคลัง เพื่อเป็นรายได้ของ แต่ละองค์กร มีสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ มีผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหาร และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายต่างๆ ตลอดจนมีกระบวนการกำกับดูแลการกระทำขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งเป็นเขตพื้นที่จำเพาะที่เป็นหน่วยย่อยของประเทศในแง่การปกครองท้องถิ่น การปกครองส่วน ท้องถิ่นมี 2 รูปแบบใหญ่ๆ คือ 1)การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปมี 3 ประเภทได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล 2)การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (Vitaya–Apibalkul, 2022)

Constitution of the Kingdom of Thailand (2017) เกิดการพัฒนาการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญต่อประชาชน เพราะท้องถิ่นเป็นการปกครองของ ประชาธิปไตยรากฐานที่เป็นการปกครองตนเอง โดยให้ประชาชนปกครองตนเอง ครอบคลุมถึงท้องถิ่น ตนเอง ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก เมื่อชุมชนเข้มแข็ง ท้องถิ่นเข้มแข็ง เมื่อท้องถิ่นเข้มแข็งภูมิภาคเข้มแข็ง ภูมิภาคเข้มแข็งส่วนกลางเข้มแข็ง และเข้าสู่ ระดับประเทศ ฉะนั้นท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรของท้องถิ่นได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพ เมื่อบุคลากรท้องถิ่นเข้มแข็ง ทำให้ท้องถิ่นเข้มแข็ง และกระจายสู่ภูมิภาคและส่วนกลาง บุคลากรจึงมี ความสำคัญต่อการพัฒนาชาติ โดยเฉพาะการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือ (อปท.) ซึ่งได้แยกออกมาเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหาร ส่วนตำบล รวมทั้งเขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร และพัทยา เป็นการพัฒนาให้ท้องถิ่น ปกครองตนเอง โดยการขับเคลื่อนในการพัฒนาระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศนั้น การ ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับบุคลากร ในการรับคำสั่ง หรือนโยบายท้องถิ่นมาปฏิบัติ ตามโครงสร้างของ ระบอบประชาธิปไตย ซึ่ง โครงสร้างส่วนบนคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ เป็นผู้ ออกนโยบาย โดยระบบราชการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อพัฒนา โครงสร้างส่วนล่าง ระบบราชการจึงมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งบุคลากรอยู่ในระบบราชการนั้นจึง เป็นกลุ่ม สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ปัจจุบันมีการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ภายใต้การบริหารจัดการ แนวใหม่ ยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลในยุครัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-government) เป็น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการบริหารและ ปฏิบัติงานด้านงานบริการสาธารณะของ ภาครัฐ (e-Public Service) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่พร้อมทำงานด้านอิเล็กทรอนิกส์ (e-government) ได้ทันที การขับเคลื่อน การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพื่อเข้ามา พัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า บุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนในการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำรวมทั้งพนักงานต่างๆ ดังนั้นในยุคไทยแลนด์ 4.0 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน จำเป็นต้อง บริการประชาชนให้ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องยกระดับการบริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ทั้งการ บริการและการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนตามพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเหนือคลองจังหวัดกระบี่ มีทั้งหมด 9 องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น แยกเป็น 1 เทศบาล และ 8 องค์กรบริหารส่วนตำบล คือ เทศบาลเหนือคลอง องค์กร บริหารส่วนตำบลเหนือคลอง องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยยูง องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกยาง องค์กรบริหารส่วนตำบลปกาสัย องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า องค์กรบริหารส่วนตำบล คลองขนาน องค์กรบริหารส่วนตำบลตลิ่งช้าง และ องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะศรีบยา วิถีชีวิตชาว

เหนือคลองอยู่ร่วมกันแบบพหุวัฒนธรรมชาวไทยเชื้อสายพุทธ จีนและอิสลาม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างกลมเกลียว กลายเป็นอัตลักษณ์โดดเด่นของจังหวัดกระบี่ อาชีพหลักของประชากร ได้แก่ ทำสวนปาล์ม น้ำมัน สวนยางพารา ประมงท่องเที่ยว ประมงพื้นบ้าน และค้าขาย นอกจากนี้จะมีแหล่งเพาะปลูกที่อุดมสมบูรณ์แล้ว ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญๆ ลักษณะเด่นของหมู่เกาะในทะเลเหนือคลอง สภาพเกาะจะมีทั้งคนอยู่อาศัยและเป็นแหล่งท่องเที่ยว สภาพชายหาดสวย รวมทั้งน้ำพุร้อน แหล่งโบราณซากฟอสซิลหอยอายุนับล้านปีอยู่ในพื้นที่ อีกทั้งมีโรงไฟฟ้า โรงงานอุตสาหกรรมและเป็นที่ตั้งของท่าอากาศยานนานาชาติกระบี่ ทำให้มีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านสาธารณูปโภค เศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว การประมงและการคมนาคมขนส่ง ทั้งทางบก ทางเรือ และอากาศ ประชากรมีอาชีพและรายได้สูง จากการทำเกษตรกรรม ท่องเที่ยว ประมง ค้าขายและอุตสาหกรรม ตลอดจนทั้งอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีงบประมาณจากการจัดเก็บภาษีจำนวนมาก แต่ยังมีการร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการให้บริการประชาชนและด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งปัญหาบุคลากรยังไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐแนวใหม่ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ก้าวทันกับความทันสมัยและการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา จำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในดียิ่งขึ้นไป (Nuea Khlong District Community Development Office, 2023)

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชุม อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ จึงสนใจในการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ มีความสามารถ มาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (Peakuntod, 2022) ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด และเกิดผลในการทำงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ทันเวลาที่กำหนดไว้ ผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ มีประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและส่วนรวม ผลงานที่ได้มีคุณภาพสูงและถูกต้อง มีการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ว่าเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีวิธีการหรือนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน ใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ่มค่า โดยสามารถสร้างความพอใจให้ทุกฝ่ายได้สูงสุด

สรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายความว่า คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการบริการเป็นที่น่าพอใจ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

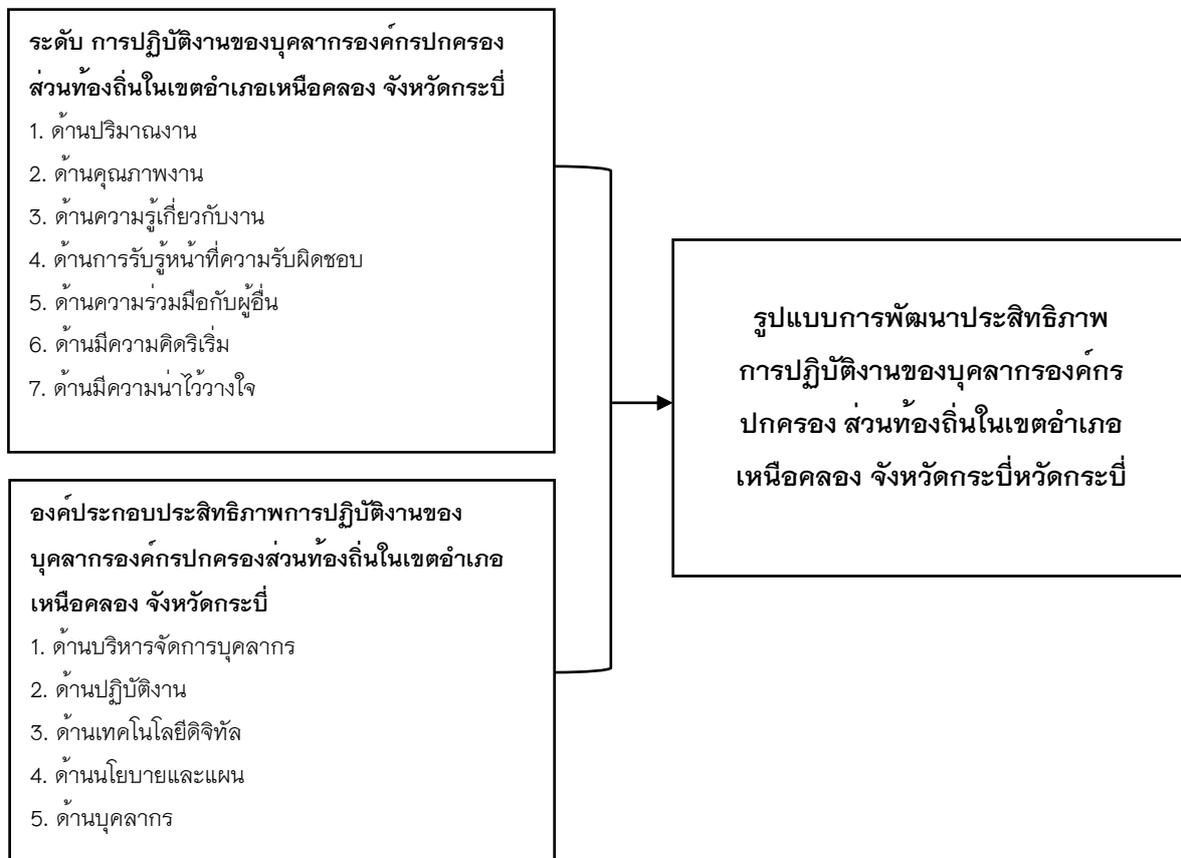
### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญคือ มีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล แยกอิสระออกจากการบริหารราชการส่วนกลาง ทำให้มีสิทธิและอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ตลอดจนเป็นเจ้าของหรือถือครองกรรมสิทธิในทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณและรายได้เป็นของตัวเอง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางที่ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้คิด ริเริ่มและหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยประชาชนที่ดำเนินชีวิตอยู่ภายในท้องถิ่นเอง ดังนั้น จึงถือได้ว่าการปกครองท้องถิ่นมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งต่อการศึกษา เรียนรู้ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และทำให้การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญคือ มีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล แยกอิสระออกจากการบริหารราชการส่วนกลาง ทำให้มีสิทธิและอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ตลอดจนเป็นเจ้าของหรือถือครองกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางที่ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้คิด ริเริ่มและหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยประชาชนที่ดำเนินชีวิตอยู่ภายในท้องถิ่นเอง ดังนั้น จึงถือได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งต่อการศึกษา เรียนรู้ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และทำให้การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณนำ ผสมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร จาก บุคลากรทั้งหมด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ทั้ง 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 8 แห่ง ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 412 คน (Nuea Khlong District Community Development Office, 2023) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970) ได้ประชากรทั้งสิ้น 203 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน และวิธีจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อร่วมหาแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยมีผู้เข้าร่วมเวทีสนทนากลุ่ม 42 ท่าน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ และองค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมี เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (Srisa-ard, 2000) 2) จัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อร่วมหาแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยมีผู้เข้าร่วมเวทีสนทนากลุ่ม 42 ท่าน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ อาทิ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครู ครูผู้ช่วยและผู้ดูแลเด็ก จำนวน 210 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเดินทางไปร่วมจัดเวทีสนทนากลุ่ม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นอำเภอเหนือคลอง หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ปกครองอำเภอเหนือคลอง ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ  
ในอำเภอเหนือคลอง นักวิชาการ คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แกนนำชุมชน และผู้วิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์แบบสอบถาม ประกอบด้วย การ  
วิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ  
เพื่อการจำแนกกลุ่มตัวแปรใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor  
Analysis) สกัดปัจจัยด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่  
เป็นองค์ประกอบหลักในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์  
โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis: SEM)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาสรุปประเด็น  
สำคัญในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ  
70.50 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 119  
คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท  
จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง จำนวน 94 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 44.80

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่			
	$\bar{x}$	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านปริมาณ	4.04	0.83	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	4.15	0.47	มาก
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	4.22	0.50	มาก
4. ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว	4.40	0.45	มาก
5. ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น	4.28	0.55	มาก
6. ด้านความคิดริเริ่ม	4.22	0.48	มาก
7. ด้านความน่าไว้วางใจ	4.30	0.52	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.40$  , S.D.= 0.45) ด้านความน่าไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.30$  , S.D.= 0.52) ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.28$  , S.D.= 0.55) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 4.22$  , S.D.= 0.50) ด้านความคิดริเริ่ม ( $\bar{X} = 4.22$  , S.D.= 0.48) ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.15$  , S.D.= 0.47) ด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.04$  , S.D.= 0.83)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ด้านบริหารจัดการ</b>			
1.1 การดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพและประเมินผลเพื่อการปรับปรุง	3.90	0.64	มาก
1.2 การสร้างทีมที่มีความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมต่อการทำงานโดยกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน	3.99	0.64	มาก
1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรมีพื้นที่สร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์	3.79	0.73	มาก
1.4 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรเพื่อให้พร้อมทำงานในยุคดิจิทัล	3.81	0.71	มาก
1.5 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรอย่างเหมาะสมรวมด้านบริหารจัดการ	3.94	0.69	มาก
	3.89	0.53	มาก
<b>2. ด้านปฏิบัติงาน</b>			
2.1 บุคลากรมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สะอาดและมีความปลอดภัยในการทำงาน	4.09	0.70	มาก
2.2 ตั้งใจทำงานและมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน	4.30	0.63	มาก
2.3 ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ	4.15	0.71	มาก
2.4 มีการแบ่งปันข้อมูลและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรรวมด้านปฏิบัติงาน	3.89	0.69	มาก
	4.10	0.54	มาก
<b>3. ด้านเทคโนโลยี</b>			
3.1 การใช้เทคโนโลยีประชุมออนไลน์ช่วยลดความจำเป็นในการเดินทาง	3.85	0.72	มาก
3.2 การใช้ระบบจัดเก็บอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลสำคัญและลดเวลาทำงานได้	3.92	0.72	มาก
3.3 ใช้แพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันสื่อสารออนไลน์ช่วยลดเวลาและเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร	3.91	0.78	มาก
3.4 มีการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.90	0.67	มาก
3.5 มีการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	3.90	0.67	มาก
รวมด้านเทคโนโลยี	3.89	0.55	มาก
<b>4. ด้านนโยบายและแผน</b>			
4.1 การส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการฝึกอบรม	4.04	0.74	มาก
4.2 มีโครงสร้างบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสม	3.90	0.79	มาก
4.3 การมีนโยบายและการวางแผนที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย	4.13	0.63	มาก
4.4 เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการและทันเวลา	4.12	0.54	มาก
รวมด้านนโยบายและแผน	4.04	0.51	มาก

องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>5. ด้านบุคลากร</b>			
5.1 จำนวนบุคลากรเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.89	มาก
5.2 มีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	3.84	0.74	มาก
5.3 มีงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ	3.72	0.74	มาก
5.4 การส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานร่วมกับชุมชนและภาคเอกชน เพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.70	มาก
<b>รวมด้านบุคลากร</b>	<b>3.84</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน</b>	<b>3.96</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.54) ด้านนโยบายและแผน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.51) ด้านเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.55) ด้านบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.53) และด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.58)

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบจากข้อคำถาม 30 ข้อ (Q1-Q30) จากการ ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.935 แสดงว่าขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม และผลการทดสอบสมมุติฐานของเมตริก สหสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 30 ตัว พบว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึง ปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่าเมตริกสหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกเอกลักษณ์ นั่นคือ ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันสามารถเกิด องค์ประกอบได้ จากนั้นทำการหาค่าความรวม (Communality) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่ง กับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือทั้งหมดและการสกัดองค์ประกอบ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Components Analysis) โดยเลือกวิธีหมุนแกนขององค์ประกอบด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax ได้ 5 องค์ประกอบหลักที่ผ่านการ ตั้งชื่อขององค์ประกอบขึ้นมาใหม่ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบที่ 4 ด้านนโยบายและแผน และองค์ประกอบที่ 5 ด้านบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลของ องค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index; GFI = 1.00) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit

Index; AGFI = 1.00) รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual; RMR = 0.019) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาภาพรวมแล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการสร้างแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีดังนี้

1. การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพและประเมินผลเพื่อการปรับปรุง การสร้างทีมที่มีความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมต่อการทำงานโดยกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรมีพื้นที่สร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการทำงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรเพื่อให้พร้อมทำงานในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรอย่างเหมาะสม

2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บุคลากรมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สะอาด และมีความปลอดภัยในการทำงาน ตั้งใจทำงานและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ มีการแบ่งปันข้อมูลและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร

3. เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีประชุมออนไลน์ช่วยลดความจำเป็นในการเดินทาง เพื่อเพิ่มความสะดวกในการประชุมและลดค่าใช้จ่ายขององค์กร การใช้ระบบจัดเก็บอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลสำคัญและลดเวลาซึ่งบุคลากรสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา รวมทั้งแบ่งปันเอกสารได้สะดวกและรวดเร็ว ใช้แพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันสื่อสารออนไลน์ช่วยลดเวลาและเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกันในองค์กรรวมทั้งกับประชาชน มีการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและช่วยลดวัสดุสำนักงาน มีการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

4. นโยบายและแผน ประกอบด้วย การส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการฝึกอบรม มีโครงสร้างบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสม การมีนโยบายและการวางแผนที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการและทันเวลา

5. บุคลากร ประกอบด้วย จำนวนบุคลากรเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม มีงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ

ผลจากการนำแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ไปจัดเวทีสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาบุคลากรตลอดถึงมุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ

บุคลากรเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น บุคลากรท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน เช่น องค์ประกอบการบริหารจัดการ องค์ประกอบการปฏิบัติงาน องค์ประกอบเทคโนโลยี องค์ประกอบนโยบายและแผน และองค์ประกอบบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ จะต้องดำเนินการร่วมกันจึงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการมีงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นและทันสมัย เพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุค Thailand 4.0 หรือ ศตวรรษที่ 21 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ จำเป็นปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อบริการประชาชน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีนโยบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณและจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นทันสมัยให้บุคลากรอย่างเพียงพอ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรที่เป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจะมีมอบหมายงานที่เหมาะสมตลอดถึงดูแลบุคลากรในท้องถิ่นอย่างเหมาะสมเพียงพอ และมอบหมายให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและทำงานสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

## การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายหัวข้อคำถามพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความคิดริเริ่ม ด้านคุณภาพงาน และมีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณ ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Saitrakul (2021) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยผลการศึกษพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างกับผลการศึกษาของ Pannarai (2021) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สาเหตุที่มีข้อมูลที่สวนทาง อาจสืบเนื่องมาจาก บริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรและปริมาณงานในพื้นที่อำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง และบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรและปริมาณงานในพื้นที่อำเภอเหนือ คลอง จังหวัดกระบี่ มีความแตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาดังกล่าว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลัก เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ พบว่า ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ, องค์ประกอบที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน, องค์ประกอบที่ 3 ด้านเทคโนโลยี, องค์ประกอบที่ 4 ด้านนโยบายและแผน และองค์ประกอบที่ 5 ด้านบุคลากร ตามลำดับ นอกจากนี้มีข้อมูลแตกต่างกับผลการศึกษาของ Pimpa (2016) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ สาเหตุที่มีข้อมูลที่สวนทาง อาจสืบเนื่องมาจาก บริบทของพื้นที่และการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ และบริบทของพื้นที่และการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่จังหวัดนครพนม มีความแตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาต่างกัน

ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ พบว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุขององค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index; GFI = 1.00) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index; AGFI = 1.00) รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสอง

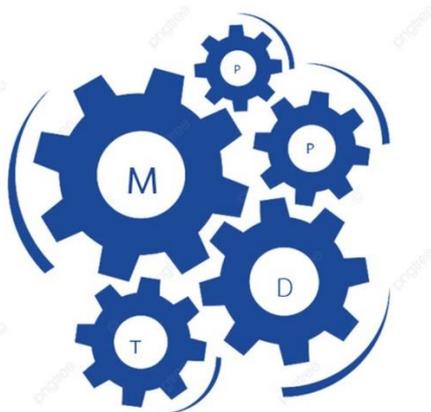
เฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual; RMR = 0.019) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และเมื่อพิจารณาภาพรวมแล้วพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา Saran Wongmak (2021) การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยในการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีตามเกณฑ์ ดังนี้ค่าไค-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 ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงาน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยพัฒนาเป็นรูปแบบที่เรียกว่า GAPA Model คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การปฏิบัติงาน และการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางในการหารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ นั้น มีการพัฒนาบุคลากรตลอดถึงมุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักในการพัฒนาให้ครอบคลุมบุคลากรในทุกๆ ทุกปัจจัย ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ให้เกิดเสถียรภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงลักษณะงาน และมีการเสริมสร้างทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี มีการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) องค์ประกอบด้านนโยบายและแผน มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) องค์ประกอบด้านบุคลากร มีโครงสร้างบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร การพัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความมั่นคงในงาน การส่งเสริมการตระหนักรู้และการจัดการประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้จะต้องดำเนินการต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สอดคล้องกับทฤษฎีการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลเป็นที่น่าพอใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้คุ้มค่าและเกิดผลต่อการทำงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้ามาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 รูปแบบ MDT2P (MDT2P MODEL) การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

จากแผนภูมิองค์ความรู้ใหม่ (MDT2P MODEL) ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ MDT2P MODEL มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหารจัดการ (M = Management) 2) ปัจจัยการปฏิบัติงาน (D = Doing) 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (T = Technology) 4) ปัจจัยด้านนโยบายและแผน (P = Policies and plans) 5) ปัจจัยด้านบุคลากร (P = Personnel) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่ดี คือ การบริหารโดยรวม ทั้งนโยบายและขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานสะดวกและคล่องตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จะหนุนเสริมให้เกิดการบริหารจัดการในสำนักงานได้อย่างรวดเร็ว ทั้งผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งประชาชนผู้มารับบริการมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทคโนโลยีคล่องตัว ทำให้มีการกำหนดนโยบายและการวางแผนที่ดี นโยบายก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ การปฏิบัติได้จริง ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำงานได้คล่องตัวขึ้น ให้บริการได้สะดวกรวดเร็ว ทำให้ประชาชนพึงพอใจ ความสอดคล้องและความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ มีประโยชน์ต่อองค์กร ประชาชน สังคม และการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้จะต้องดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน  
ตอบสนองความต้องการของประชาชน

## สรุป

องค์ประกอบทั้ง 5 มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทั้งการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายและแผน ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร มีผลต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ความสามารถ ความสุภาพ และความพร้อมที่จะทำงาน มีผลต่อทั้งการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของพนักงาน การสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ โดยการปรับปรุงและพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ เพื่อให้สอดคล้องกันและสนับสนุนกันในการสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบทั้ง 5 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืนตอบสนองความต้องการของประชาชน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ควรจะพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อจะติดตามให้เท่าทันโลกสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน ที่ตนปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความชำนาญปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดเวลา
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดสรรงบประมาณรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น และทันสมัยเพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุค Thailand 4.0 หรือ

ศตวรรษที่ 21 จะต้องได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ เพื่อสนองต่อความต้องการของบุคลากร ในการปฏิบัติงานและบริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง กระบี่ ทั้ง 9 แห่ง ควรจัดหาหรือพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการเขียนแบบโครงการก่อสร้างปัจจัยพื้นฐานทุกด้าน เพื่อ บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารายตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ ในทุก ๆ มิติ เช่น ภารกิจของบุคลากรท้องถิ่น คุณภาพงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร และสร้างนวัตกรรมในพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

## References

- Constitution of the Kingdom of Thailand (1997). *Royal Gazette*, Book 114 Section 9, pp. 282.
- Constitution of the Kingdom of Thailand (2017). *Royal Gazette*, Book 134 Section 14, Section 149–254, pp. 157–160.
- Krabi Province Office of Local Administration. (2023). *Information on executive positions and council members local employees, employees of Nuea Khlong District, Krabi Province, 2023*. Krabi Province Office of Local Administration.
- Nuea Khlong District Community Development Office. (2023). *Nuea Khlong District*. <https://district.cdd.go.th/nueakhlong/>
- Pannarai, T. (2021). *Factors affecting work of employees in Songkhla Provincial Administrative Organization*[Master's thesis, Prince of Songkla University].
- Peakuntod, W. (2022). *Personnel administration*. <https://www.gotoknow.org/posts/369177>
- Pimpa, P. (2016). *Factors affecting the personnel performance efficiency subdistrict administrative organization in Amphoe That Phanom Area Nakhon Phanom province*[Master's thesis, Maha Sarakham Rajabhat University].
- Saitrakul, N. (2021). *Factors affecting the efficiency of local administrative organization personnel in Nikhom Phatthana District*[Master's thesis, Burapha University].
- Srisa-ard, B. (2000). *Basic research*. Suviriyasarn.
- Vitaya-Apibalkul, A. (2022). *Explanation of local government laws*. Office of Academic Resources Chulalongkorn University.

Wongmak, S. (2021). *The development of operational efficiency of local administrative organizations in the Khiri Rat Nikhom District of Surat Thani Province*[Master's thesis, Suratthani Rajabhat University].

Yamane, T. (1970). *Statistic: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.