

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น
Operational Efficiency of Non Sila Subdistrict Municipality Employees Non Sila District
Khon Kaen Province

ธนเดช อาจจำนงค์
ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ
สถาพร วิชัยรัมย์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Thanadet Artchamnong
Thanyarat Phutthipongchaicharn
Sathaporn Wichairam
Major of Public Administration, Buriram Rajabhat University
Email: 660426070003@live.bru.ac.th

วันที่รับบทความ: 14 สิงหาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 26 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 30 กันยายน 2567
Received: August 14, 2024; Revised: September 26, 2024; Accepted: September 30, 2024

บทคัดย่อ

เทศบาลตำบลโนนศิลา มีอำนาจในการบริหารจัดการดูแลภายในองค์กรตามกฎหมาย ปัจจุบันพบข้อบกพร่องในการดำเนินของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และอาจส่งผลให้เทศบาล ไม่สามารถดำเนินการตามแผนและเป้าหมายในการพัฒนาไว้ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ภายในเทศบาลตำบลโนนศิลา จึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงเป็นธรรม รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

เทศบาล และพนักงานเทศบาลควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่งานในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ ซึ่งจะทำให้งานของเทศบาลสำเร็จไปได้ด้วยดีและประชาชนมีความพึงพอใจ เป็นต้น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; พนักงานเทศบาล

Abstract

Non sila Subdistrict Municipality has the authority to administer and manage within the organization according to the law. Currently, there are deficiencies in the operation of Non Sila Municipal employees, which results in inefficient operations as set and may result in the municipality. Unable to implement the development plan and goals. The researcher is a personnel on duty within the Nonsila Sub-district Municipality. Therefore, there is an interest in studying the performance of Non sila Municipality Employees. Non sila District, Khon Kaen Province The objectives of this research were 1) to study the level of performance of Nonsila Municipal Employees, Nonsila District, Khon Kaen Province, and 2) to study the opinions and suggestions on the performance of Nonsila Municipal Employees. The tool used in this research was a questionnaire with 3 characteristics: a checklist form, an estimation scale form, and a comment and suggestion form with a confidence value of 0.9555.

The results showed that the performance of the employees of Nonsila Sub-district, Nonsila District, Khon Kaen Province was at a high level. When looking at each aspect, it was found that all aspects were also at a high level, in order of average from high to low, as follows: work quality, time, workload, and cost, respectively. Comments and suggestions on the performance of Nonsila Municipal Employees Nonsila District, Khon Kaen Province For example, there should be supervision of the performance of municipal employees by superiors at all levels thoroughly and fairly, including building morale for municipal employees, and municipal employees should transfer knowledge to each other in their work. There is unity and cooperation in work, whether it is the work of duty or not, which will make the work of the municipality successful and the people satisfied, etc.

Keywords: Efficiency; Operations; Municipal Employees

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญมากในการบริหารราชการแผ่นดิน ด้วยเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการบริหารงานตามกฎหมาย มีงบประมาณ และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และเป็นองค์กรปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในทุกมิติมากที่สุด โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีการถือหลักอันสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็มีบทบาทหน้าที่และอำนาจในการบริหารงานโดยอิสระในพื้นที่ของตนเองได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรนี้เองที่เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นการสร้างเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานย่อมเป็นเป้าหมาย ที่สำคัญขององค์กร เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานประกอบกับความรู้และความสามารถ ย่อมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดียิ่งขึ้น และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุผลสองประการ คือ ในด้านระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด และในอีกด้านหนึ่งคือระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้พิจารณาจากศักยภาพของพนักงานเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจการต่างๆ ได้โดยอิสระ และขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีและมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานของ พนักงานจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร คือ เป็นการแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากมีการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และ ผู้บริหารที่เข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมีแนวนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในบางครั้งนโยบายของผู้บริหารบางนโยบายมีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายและผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ เชาวลิศ. 2555: 4)

สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลในด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นให้มีมาตรฐานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่นและสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงกำหนดให้มีรูปแบบการประเมินผลงาน ความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม

โปร่งใส เป็นธรรมมากขึ้น และได้มีการกำหนดทักษะความรู้ความสามารถสมรรถนะประจำตำแหน่งให้แก่ทุกสายงานเพื่อประกอบการ แต่งตั้ง สรรหา และพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพและเป็นมาตรฐานสากล สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ จึงได้มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสามารถจำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน โดยในส่วนของสมรรถนะหลักนั้นได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งและทุกประเภทจำเป็นต้องมีเพื่อเกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 5 ประการ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ และประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวตน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ซึ่งปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่มีท้อถอยสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558: 8)

เทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น แต่เดิมเป็น “สุขาภิบาลโนนศิลา” จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 ต่อมาเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 (เทศบาลตำบลโนนศิลา, 2567 : ออนไลน์) ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลโนนศิลา ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบสนองนโยบายสาธารณะแก่ประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข สาธารณูปโภค ด้านการศึกษา และด้านอื่นๆ รวมถึงมีอำนาจในการบริหารจัดการดูแลภายในองค์กรตามกฎหมาย ปัจจุบันพบข้อบกพร่องในการดำเนินของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา เช่น ปริมาณงานที่อาจจะมากเกินไปหรือไม่ตรงกับความสามารถเฉพาะตน วัสดุอุปกรณ์ที่ยังขาดเหลืออยู่หรือภาระค่าใช้จ่ายที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และอาจส่งผลให้เทศบาลไม่สามารถดำเนินการตามแผนและเป้าหมายในการพัฒนาได้

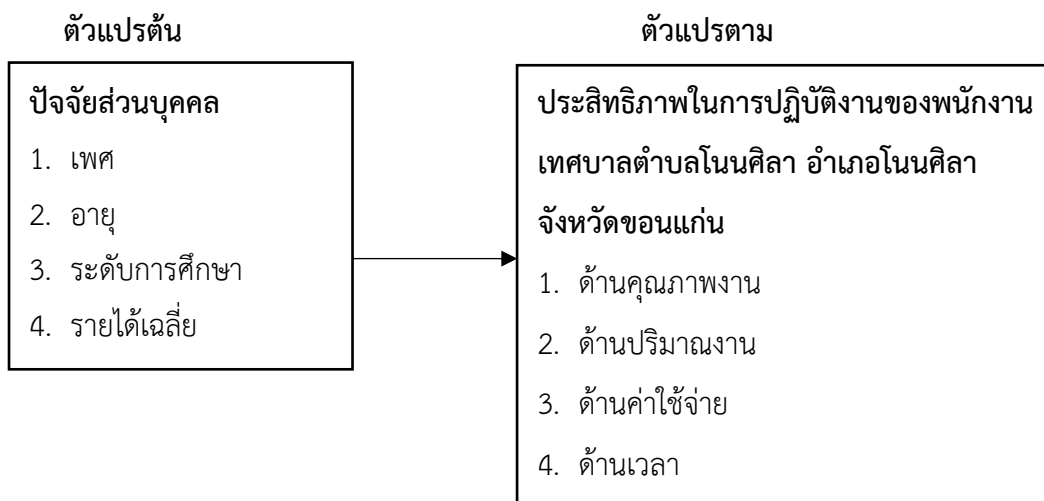
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลโนนศิลา จึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการนำเสนอ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น” จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 96 คน (เทศบาลตำบลโนนศิลา, 2567: ออนไลน์) ผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย มีความเที่ยงตรง ความถูกต้องของข้อมูลซึ่งได้กำหนดระดับแนวความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2, 1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ตอน แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9555

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ออกหนังสือถึงนายกเทศมนตรีตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลาได้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพงาน	4.35	0.38	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.40	มาก
3. ด้านค่าใช้จ่าย	4.19	0.47	มาก
4. ด้านเวลา	4.28	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับที่ต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}=4.28$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.26$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.19$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงเป็นธรรม รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่ พนักงานเทศบาล	8	22.85
2. พนักงานเทศบาลควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แกกันในการปฏิบัติงานมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ ซึ่งจะทำให้งานของเทศบาลสำเร็จไปได้ด้วยดีและประชาชนมีความพึงพอใจ	6	17.14
3. ควรมีการพิจารณาถึงประเด็นความต้องการต่างๆ ของพนักงานเทศบาลว่าอะไรควรเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น	21	60.01
รวม	35	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการพิจารณาถึงประเด็นความต้องการต่างๆ ของพนักงานเทศบาลว่าอะไรควรเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 60.01 รองลงมาคือ ควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงเป็นธรรม รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 และน้อยที่สุดคือ พนักงานเทศบาลควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แกกันในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ ซึ่งจะทำให้งานของเทศบาลสำเร็จไปได้ด้วยดีและประชาชนมีความพึงพอใจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตาม

เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ ข้อ 9. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6. ท่านมีความพร้อมในการรับการตรวจสอบคุณภาพงานเสมอ ($\bar{X}$ = 4.26)

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 18. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}$ = 4.41) รองลงมาคือ ข้อ 16. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมและอยู่ในกรอบความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของท่าน ($\bar{X}$ = 4.32) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 13. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.08)

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานนี้ต่อไป ($\bar{X}$ = 4.33) รองลงมาคือ ข้อ 28. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ($\bar{X}$ = 4.28) และข้อ 29. ท่านสามารถ ลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 23. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว ($\bar{X}$ = 4.03) และข้อ 24. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น ($\bar{X}$ = 4.03)

1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 38. ในเวลาราชการท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเป็นประจำ เช่น การเข้างาน การประชุม เป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ ข้อ 32. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ยืดหยุ่นหรือไม่เร่งรีบจนเกินไป ($\bar{X}$ = 4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 39. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.20)

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงเป็นธรรม รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล และพนักงานเทศบาลควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กันในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ ซึ่งจะทำให้งานของเทศบาลสำเร็จไปได้ด้วยดีและประชาชนมีความพึงพอใจ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา จากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา โดยพนักงานเทศบาลสามารถที่จะนำความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยมีความรับผิดชอบและรอบคอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งมีการบริหารจัดการในทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2554 : 60) ได้ให้ความหมายถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลา และพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานอย่างรวดเร็ว ได้งานที่มีคุณภาพ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุดสอดคล้อง สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558 : 8) ได้กล่าวถึง อิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย สร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสมบูรณ์ และศิวกกร อินทร์พิทักษ์ (2563 : 2479) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในด้านต้นทุน ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานเทศบาลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดคุณภาพของงานอย่างสูงสุด โดยให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องาน มีการนำ

ความรู้ ความสามารถ ประกอบกับเทคโนโลยี ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานอย่างสูงสุด และพนักงานเทศบาลมีความพร้อมในการตรวจสอบคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ งานมีคุณภาพ ตรงตามแบบแผนและนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัครเดช ไม้จันทร์ (2561 : 112-117) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สาริกา (2566 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก

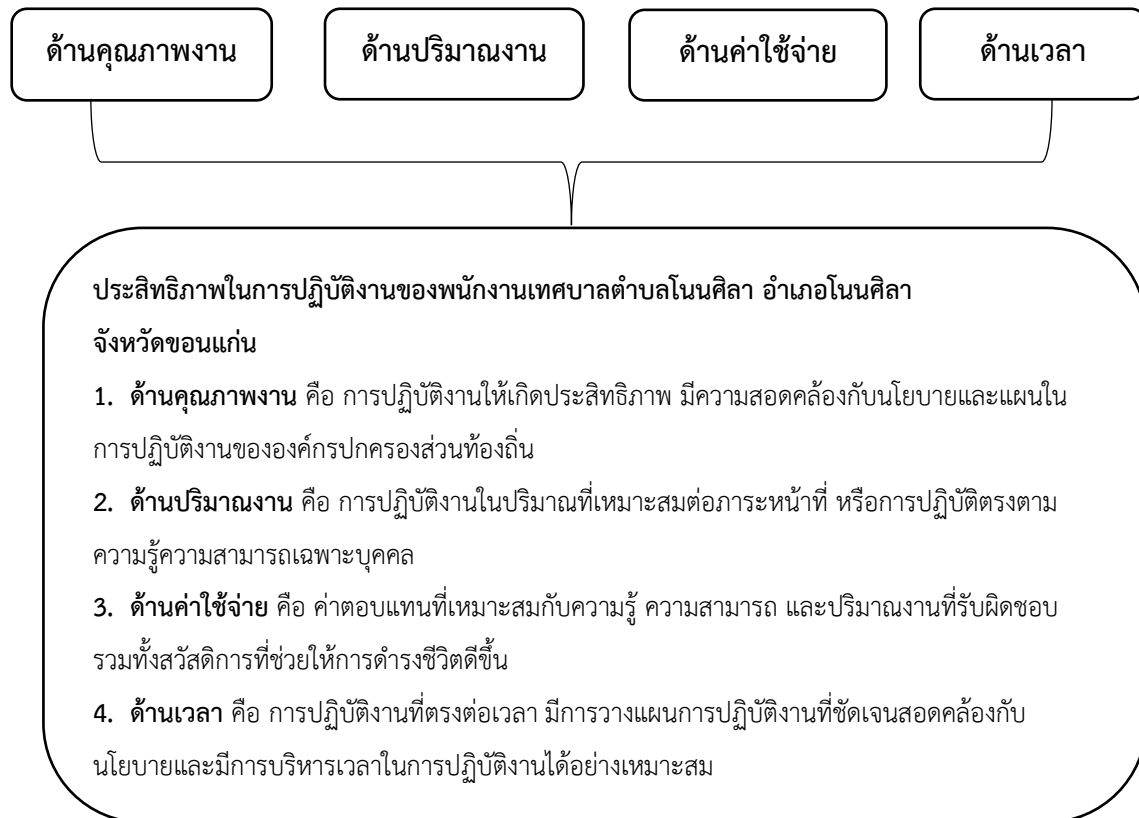
1.2 ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะปริมาณงานที่พนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมอยู่ในกรอบของความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตน มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่มีอยู่นั้นสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานขององค์กร และได้รับความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพสมบูรณ์ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลี่ย อุปภา (2559 : 103) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561 : 87-89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่รับผิดชอบการได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนงานและนโยบาย พนักงานเทศบาลจึงมีความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนในการดำรงชีพ รวมไปถึงการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560 : 101-102) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี

ผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิษณุ ปัญญายงค์ (2561 : 22) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายในองค์กรประการหนึ่ง คือ การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดให้มีงบประมาณ การควบคุมการตรวจสอบด้านการเงิน การพัฒนาระบบบัญชี การเสนอความต้องการ การจัดหางบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการบันทึกและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ

1.4 ด้านเวลา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานเทศบาลมีการบริหารจัดการในด้านเวลาเป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถที่จะแบ่งเวลาในการจัดการภาระงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงในหน้าที่ตามกำหนดเวลา ประกอบกับการปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลาในเวลาราชการทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยสามารถที่จะแบ่งสัดส่วนของเวลาส่วนตัวและเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและลงตัว สามารถที่จะบริหารจัดการข้อราชการหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565 : 100-102) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติติ เฟ่งพิโรจ (2565 : 66-68) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา นำมาสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานเทศบาลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดคุณภาพของงานอย่างสูงสุด โดยให้ความสำคัญต่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงเป็นธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนเกิดประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ได้วางไว้

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านปริมาณงาน พบว่า ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมอยู่ในกรอบของความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตน ดังนั้น จึงควรมีการมอบหมายภาระงานของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน อยู่

ในกรอบความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และงานนั้นก็เกิดประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้น พนักงานจึงควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตนเองทั้งในด้านคุณวุฒิ วัยวุฒิ และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนงานและนโยบาย

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลา พบว่า พนักงานเทศบาลมีการบริหารจัดการในด้านเวลาเป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถที่จะแบ่งเวลาในการจัดการภาระให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลา โดยสามารถที่จะแบ่งสัดส่วนของเวลาส่วนตัวและเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและลงตัว ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งจะทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพทั้งแก่ตนและแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานเทศบาลจึงควรรักษาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ความสามารถของคนที่มียุ่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปในอนาคต

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานเทศบาลควรมีการวางแผนการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เข้ามาให้เหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการแบ่งเบาปริมาณงานเพื่อให้ความสำเร็จลุล่วงโดยเร็ว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานเทศบาลมีความจำเป็นที่วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับมอบมาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในกิจกรรม และสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานเทศบาลควรมีการบริหารจัดการด้านเวลาที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อให้ระยะเวลาที่พอเหมาะพอดีในกิจกรรมนั้น มีการบริหารขั้นตอนเวลาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความกระชับ และมีความตรงต่อเวลาโดยเฉพาะในเวลาราชการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

2.2 ควรศึกษาปัญหาหรือความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลี่ย อุปภา. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนัก
บริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.ม.(สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทศบาลตำบลโนนศิลา. (2567). ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลโนนศิลา. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2567.
จาก <https://nonsila.go.th/public>.
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รม.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนูญ จันทร์สมบูรณ์ และศิวก อินทร์พิทักษ์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 12. 2479-2488.
- วิชญ์ ปัญญา漾ค์. (2561). หลักและเทคนิคการบริหารร่วมสมัย. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ
จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมใจ ลักษณะ.(2554).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สิรินภา ทารณัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเทพ เชาวลิท. (2555). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- อหิติ เฟ่งพิโรจ. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส**. สารนิพนธ์ รป.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์