



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
Factors affecting the work efficiency of personnel of local government
organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province

ศุภกร นิมิตรระกุล^{1*}, ชาติชัย อุดมกิจมงคล², สามารถ อัยกร³
Chayanit Sompamit^{1*}, Chardchai Udomkijmongkol², Samart Aiyakorn³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: suparkorn.c0108@gmail.com^{1}, chardchai_u@hotmail.com²,
saamm_5@hotmail.com³

Received: September 28, 2025

Revised: October 17, 2025

Accepted: November 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2. ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม และ 3. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จำนวน 284 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 79.70

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of the research included the following to study: 1. the level of work efficiency of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District, 2. the level of organizational culture and work motivation of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District, and 3. the influence of organizational culture and work motivation on the work efficiency of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District. The sample group consisted of 284 local government personnel in Muang Nakhon Phanom District. Using a stratified random sampling method, the tool used for data collection was a questionnaire, and the statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research revealed these results: 1. the overall performance of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District is at a high level. 2. The organizational culture of local government organizations in Mueang Nakhon Phanom District is generally at a high level. The overall motivation of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District is at a high level. 3) Unity culture, mission culture, adaptive culture, and participatory culture significantly influenced the work performance of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District at the 0.01 level. It can predict the work efficiency level of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District at 83.80 percent. Motivation to work in terms of policy and administration, occupational status, job characteristics, supervision, and development It has a statistically significant influence on the work efficiency of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District at the 0.01 level, and on the work environment, it has a statistically significant influence at the 0.05 level. It can predict the work efficiency level of local government personnel in Muang Nakhon Phanom District at 79.70 percent.

Keywords: work efficiency, local government personnel

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์การในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์การนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดเห็นเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การ องค์การโดยทั่วไป จะมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) ซึ่งในโลกของความเป็นจริงองค์การต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุปนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิตพล ภูตะโชติ, 2559) นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ “แรงจูงใจ” เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกองค์การ องค์การจึงมุ่งสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และดึงดูดบุคลากรใหม่ แรงจูงใจมีความละเอียดอ่อน เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากมีแรงจูงใจสูง ย่อมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่หากขาดแรงจูงใจก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการจัดการ สิ่งสาธารณะ ป้องกันโรคติดต่อ สาธารณภัย การศึกษา ศาสนา และการดูแลกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน อย่างไรก็ตาม การทำงานของบุคลากรบางส่วนยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ทำให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ ความมั่นคงในงานน้อย และรายได้ไม่พอจต้องกู้ยืมหรือหารายได้เสริม ส่งผลต่อการอุทิศตนในการทำงาน ขณะเดียวกันสภาพอากาศที่ร้อนและมลพิษทางอากาศที่เพิ่มขึ้นยังส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสะท้อนถึงความสามารถและทักษะในการบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความสงบสุขร่วมกัน จากความสำคัญดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์การมีหน้าที่ในการส่งเสริมทำให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานหากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การทำงานที่ดี รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมีความมุ่งหมาย

ของการวิจัยเพื่อศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม หรือไม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างวิธีการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรที่จะทุ่มเทในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีความสุข และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Denison et al. (2003) ได้กำหนดตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (involvement culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับ เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เน้นการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการและการทำงานเป็นทีม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างอำนาจผ่านการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมความร่วมมือ และเชื่อมโยงงานกับเป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
2. วัฒนธรรมเอกภาพ (consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง คงเส้นคงวา และสร้างเสถียรภาพ จากค่านิยมร่วม โดยเน้นการประสานงานและบูรณาการภายในองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ค่านิยมแกนกลางที่ชัดเจนและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ การตกลงร่วมที่ทำให้บุคลากรบรรลุข้อตกลงแม้มีความเห็นต่าง และความร่วมมือกับการบูรณาการที่ช่วยให้การทำงานมีรูปแบบที่เสถียร ประสานงานระหว่างฝ่ายได้ง่าย และเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ
3. วัฒนธรรมปรับตัว (adaptability culture) คือ วัฒนธรรมที่เน้นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยถูกผลักดันจากผู้รับบริการ การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่ยืดหยุ่นและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเน้นผู้รับบริการ โดยนำข้อเสนอแนะมาใช้ พัฒนาการทำงานและเข้าใจความต้องการลูกค้า และการเรียนรู้ขององค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม การกล้าเสี่ยง และการสรุปบทเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (mission culture) คือ วัฒนธรรมที่องค์กรมีเป้าประสงค์และทิศทางชัดเจน นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่สะท้อนภาพอนาคตขององค์กร องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์ และความมุ่งมั่นที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ทำหาย วัดผลได้ และเป็นที่เข้าใจร่วมกันของ

บุคลากร และวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความกระตือรือร้น และเชื่อมโยงการบรรลุเป้าหมายระยะสั้นกับความสำเร็จระยะยาวขององค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

การศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีการคงไว้ซึ่งแรงจูงใจ (motivation maintenance theory) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (two-factors theory of motivation) (สมคิด บางโม, 2558)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัทและการบริหารเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

Pun & White (2005) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่ม เพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ (Pun & White, 2005) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (resource utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาดคุณภาพ และคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

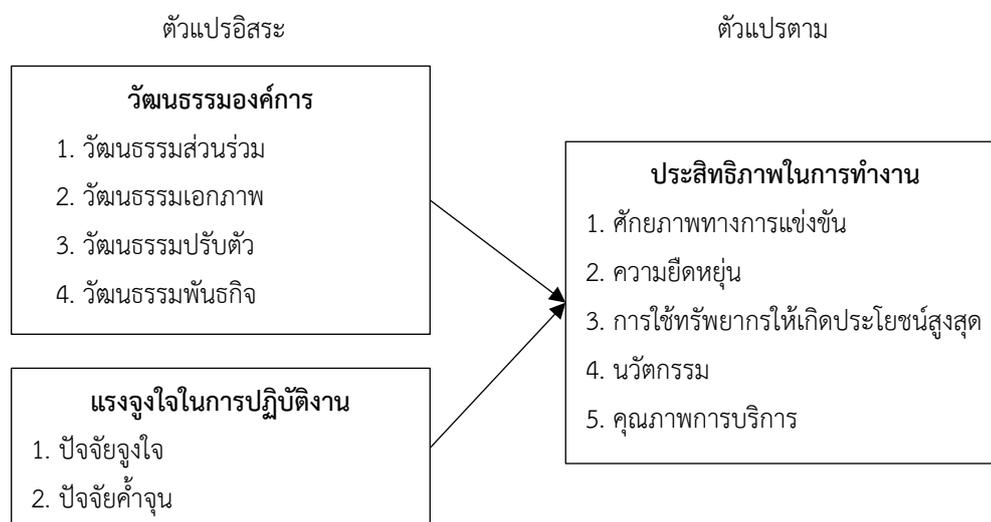
5. คุณภาพการบริการ (service of quality) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่

การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความยินดีและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

สรุปในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison et al. (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 3) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (overall performance measurement system) ของ Pun & White (2005) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 1,086 คน (ข้อมูล ณ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปี 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง ทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (coding form) แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

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

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.96$) วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.84$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนม

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	3.99	0.42	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.85	0.41	มาก
	ภาพรวม	3.91	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปักจยจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) และปักจยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปักจยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปักจยจูงใจของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปักจยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

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

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปักจยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

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

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.83$)

4. ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหือทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.039	0.107		0.364	0.716		
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.223	0.036	0.238	6.261	0.000**	0.401	2.493
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.294	0.037	0.284	7.862	0.000**	0.445	2.247
วัฒนธรรมปรับตัว	0.238	0.034	0.250	6.939	0.000**	0.447	2.236
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.260	0.036	0.282	7.257	0.000**	0.384	2.605

R = 0.915, R² = 0.838, Adj. R² = 0.835, F = 360.240, Sig. = 0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = 0.284$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.282$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.250$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.238$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 (R² = 0.838)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.608	0.186		3.265	0.001		
ความสำเร็จของงาน	0.001	0.103	0.001	0.013	0.990	0.168	9.662
การได้รับการยกย่องชมเชย	0.039	0.051	0.036	0.752	0.453	0.323	3.096
ลักษณะของงาน	0.347	0.080	0.308	4.342	0.000**	0.350	6.675
ความรับผิดชอบ	0.047	0.029	0.055	1.648	0.101	0.686	1.458
โอกาสก้าวหน้า	0.016	0.085	0.019	0.193	0.847	0.074	9.485
การได้รับการพัฒนา	0.119	0.040	0.122	2.970	0.003**	0.443	2.257
นโยบายและการบริหารงาน	0.518	0.075	0.536	6.875	0.000**	0.124	8.067
การนิเทศงาน	0.234	0.071	0.207	3.306	0.001**	0.193	5.187
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.054	0.035	0.059	1.554	0.121	0.523	1.913
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.060	0.031	0.078	1.975	0.049*	0.478	2.092
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.011	0.023	0.019	0.491	0.624	0.497	2.011
สถานะของอาชีพ	0.312	0.070	0.311	4.479	0.000**	0.156	6.407
ความมั่นคง	0.105	0.090	0.095	1.161	0.247	0.113	8.828

R = 0.893, R² = 0.797, Adj. R² = 0.787, F = 81.406, Sig. = 0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = 0.536$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta = 0.311$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.308$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta = 0.207$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta = 0.122$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = 0.078$) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 79.70 (R² = 0.797)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 83.80 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมเอกภาพที่สร้างความเป็นหนึ่ง ลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ วัฒนธรรมพันธกิจที่กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางเดียว วัฒนธรรมการปรับตัวที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและการเรียนรู้เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทตัดสินใจและพัฒนาองค์กร ซึ่งทั้งหมดช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืน แต่ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงหรือควรวางองค์กร แนวทางแก้ คือ การผสมผสานวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานจากพฤติกรรมสมาชิกที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เสริมประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันภายใต้ค่านิยมเดียว ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤตา เก่าจ้อหอ และพิมพ์จี บรรจงปฐ (2568) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.675 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ อับมา และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของผกาภาส เจียกสูงเนิน (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภรณ์ ก้าวไวกุล (2564) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ ในระดับสูงทุกด้าน

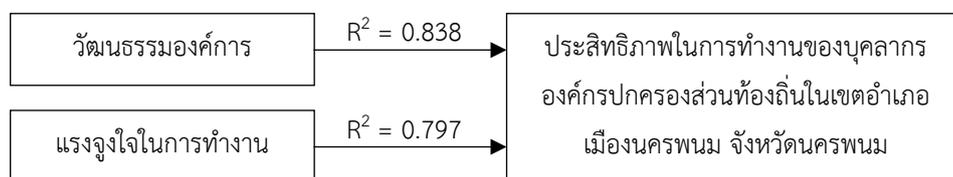
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 79.70 ผลการวิจัยชี้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีบทบาททั้งในการกระตุ้นความมุ่งมั่นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพิ่มความรับผิดชอบ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจที่เกิดจากนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนและเป็นธรรม สถานะและความมั่นคงทางอาชีพ ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถ การนิเทศและกำลังใจจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ล้วนช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจ เปิดรับการพัฒนา และพร้อมสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืนตามเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศักดิ์ อินทสนธิ์ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค สอดคล้องกับในการวิจัยของวีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค ได้ร้อยละ 77.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมทาภรณ์ คำชมพู และละมัย ร่มเย็น (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณัฐ สิริจักร และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า การเจริญเติบโต ลักษณะงาน และความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78.90 ขณะเดียวกันปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 87.90

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจสูง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน สถานะของอาชีพ ลักษณะของงาน การนิเทศงาน การพัฒนาและสภาพแวดล้อมการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจที่มุ่งเน้นระบบการบริหาร การพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยพื้นฐานหรือรางวัลตามตำแหน่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาวัฒนธรรมพันธกิจ โดยส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแสดงวิสัยทัศน์อนาคตอย่างชัดเจน และให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ พร้อมพัฒนาวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยผู้บริหารต้องเน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอิสระ และจัดงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรกำหนดนโยบาย ค่าตอบแทนทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ด้านนวัตกรรม โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้มีการนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน โดยการปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้บริการให้เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม องค์กรทั้งด้านเอกภาพ พันธกิจ การปรับตัว และส่วนร่วม ซึ่งล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยควรสร้างค่านิยมร่วม ให้บุคลากรทุกระดับมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พร้อมติดตามและประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละช่วงเวลา อันจะนำไปสู่วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ยั่งยืน และการทำงานที่ตอบสนองประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านนโยบายและการบริหาร สถานะอาชีพ ลักษณะงาน การนิเทศ การพัฒนา และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพบุคลากร โดยควรเน้นการบริหารโปร่งใสและมีส่วนร่วม ส่งเสริมภาพลักษณ์และความก้าวหน้า มอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย นิเทศอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะต่อเนื่อง และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดของข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น จึงควรพิจารณาการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบ หรืออาจทำวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ (mixed method) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนลุ่มลึกมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษา โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.3 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ได้

มุมมองทางวิชาการที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจทางการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้ ควรพิจารณากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่มีความแตกต่าง เพื่อให้เกิดภาพที่ชัดเจนในเชิงวิชาการและในเชิงการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลศักดิ์ อินทสนธิ์ และอภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์*, 6(2), 189-203.
- กัณฑ์การณีย์ คำขม และละมัย ร่มเย็น. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 158-173.
- ขวัญใจ อับมา, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(3), 61-82.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พกา มาศ เขียวสูงเนิน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2559). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร์, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสามาร อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). วิทยพัฒน์.
- สุกฤตา เก่าจ้อหอ และพิมพ์พจี บรรจงปรุ. (2568). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(1), 81-96.
- อาภรณ์ กัวไวญกุล. (2564). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world? In W. H. Mobley & P. W. Dorfman (Eds.), *Advances in global leadership*, 3, 205–227. Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(02\)03011-3](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(02)03011-3).
- Herzberg, F. Bernard, M., & Barbara, B. S. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Pun, K. F., & White, A. S. (2005). A performance measurement paradigm for integrating strategy formulation: A review of systems and frameworks. *International Journal of Management Reviews*, 7(1), 49–71.