

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา<sup>1</sup>

FOCTORS AFFECTING WORK EFFICENCY PERSONNEL UNDER  
THE DEPARTMENT OF PROVINCIAL ADMINISTRATION, PHRANAKHONSI AYUTTHAYA  
PROVINCE

ศุภณัฐ ตั้งโสภณ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2.) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 180 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา , ปัจจัยด้านความผูกพันขององค์การของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับที่ 0.05

**Abstract**

Research study on Factors affecting work efficiency Personnel under the Department of Provincial Administration Phra Nakhon Si Ayutthaya Province The objectives are 1.) To study the level of efficiency in the work of personnel. Under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2.) To study the factors affecting the work efficiency of personnel. Under the Department of

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This research is a quantitative research. A survey study method was used. Using a questionnaire as a tool to collect data. The sample group used in the study was personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 180 people. Descriptive statistics were used to analyze the data, including percentage, mean, and standard deviation. and report results with inferential statistics. Test the hypothesis using multiple regression analysis

The research results found that Factors in teamwork of personnel Affects the work efficiency of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, organizational commitment factors of personnel Affecting the work efficiency of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. and factors in the advancement of personnel's work performance Affecting the work efficiency of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Statistically significant at the 0.05 level.

Keyword: efficiency in work

### **ที่มาและความสำคัญของปัญหา**

คนเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือ บรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเกิดจาก ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเสมอ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถที่จะหาสิ่งจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้น ทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเต็มใจ เสียสละ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุ หนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงานและลาออกจากงาน

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการ ที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน

สำหรับกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับ อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงาน ทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่างๆ ตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์กรนั้นคือ การจงใจ โดยการสร้าง หรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่กระทำหรือ พฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรไม่ลาออกจากองค์กร อันจะช่วยลดอัตราลาออกได้ทางหนึ่ง หากคนในองค์กรมีการลาออกอยู่บ่อยๆ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรชะงักและต้องเสียเวลาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทดแทน ปัจจุบัน บุคลากรในสังกัดฯ มีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่นๆ ซึ่งการลาออกและการ โอนย้ายไปสังกัดอื่นมีมากถึง 20 คน จาก 300 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.67 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดฯ ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลตามมา ทั้งในด้านการสรรหาบุคลากร มาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์กรอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน หรือเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ส่งผลกระทบต่อผลการทำงานและกำลังใจของข้าราชการที่ยังคงทำงานอยู่

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น จากแนวทางดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ ในการบริหารงานภายในและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสำเร็จไปได้ด้วยดี

## คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

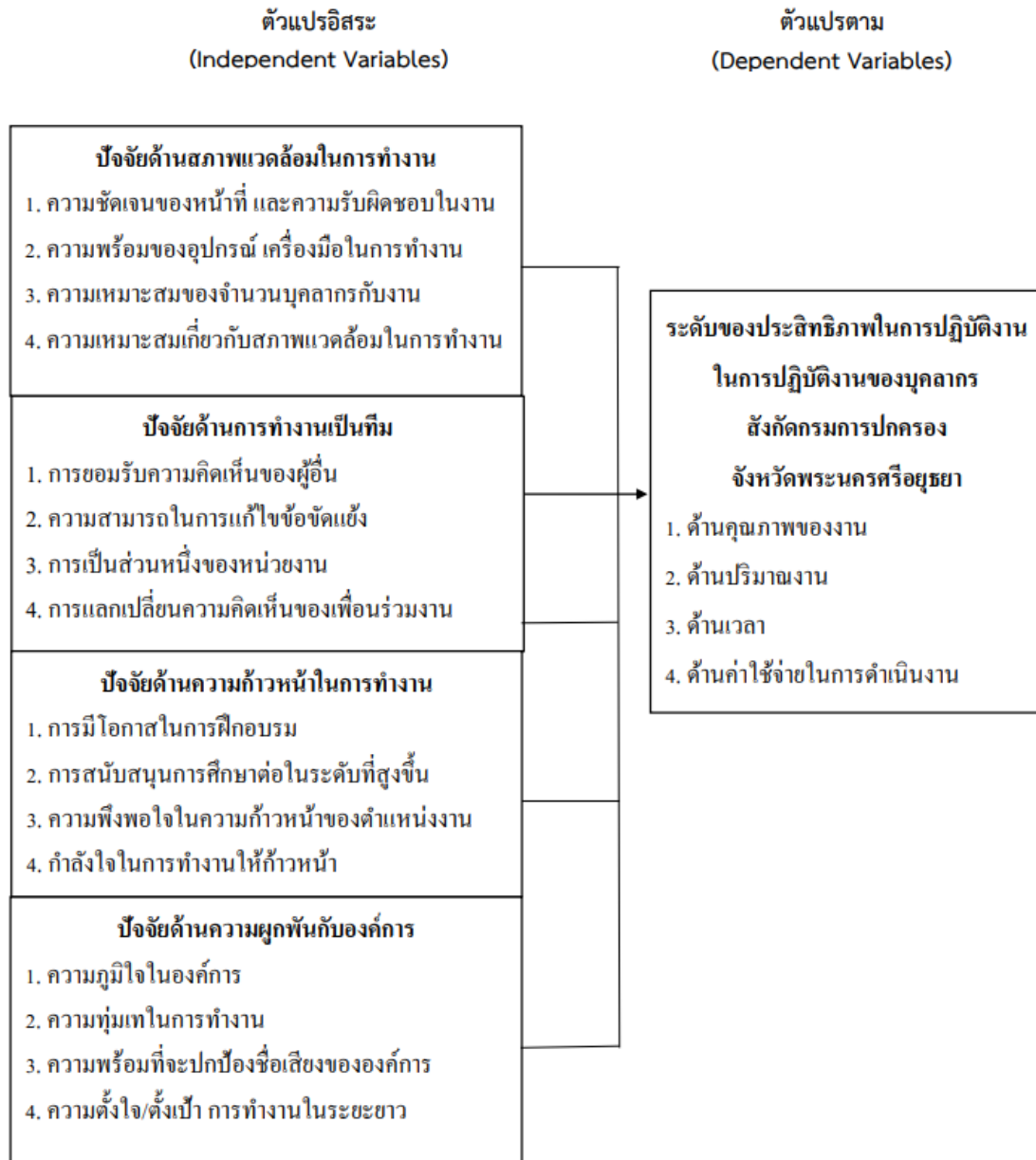
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสร้างความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

### การออกแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

### ประชาชน

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ/จังหวัด สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากฐานบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดือน สิงหาคม 2566)

### กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างใน สมโชค ประยูรวงศ์, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 มีสูตรดังนี้

### สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

ขนาดของประชากรทั้งหมดจำนวน 300 คน เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

$$n = \frac{300}{1+300(0.05)^2}$$

$$n = 171.42 \text{ คน}$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 172 ตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด และมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถาม

เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บตัวอย่างมากกว่าที่คำนวณได้ คือ 180 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยออกแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแบบสอบถามจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

- ข้อ 1 - 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ข้อ 5 - 8 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร
- ข้อ 9 - 12 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
- ข้อ 13 - 16 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแบบสอบถามจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

- ข้อ 1 - 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพของงาน
- ข้อ 5 - 8 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านปริมาณงาน
- ข้อ 9 - 12 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเวลา
- ข้อ 13 - 16 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ลักษณะประเมินค่าความสำคัญของคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>การให้คะแนน</u>
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 : เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยใช้หลักเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งคิดค่าคะแนนเป็นช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ  $\frac{5 - 1}{5} = 0.8$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณระดับชั้น 0.8 ได้ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีระดับความคิดเห็นในระดับระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีระดับความคิดเห็นในระดับระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด



## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อให้ความหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุมเชิงเนื้อหา เพื่อให้สัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

3. จัดทำร่างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีจำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีจำนวน 16 ข้อเป็นลักษณะคำถาม แบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีจำนวน 16 ข้อเป็นลักษณะคำถาม แบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.814
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.865
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.843
ด้านความผูกพันในองค์กร	0.885
ด้านคุณภาพของงาน	0.872
ด้านปริมาณงาน	0.772
ด้านเวลา	0.858
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.862
รวม	0.929

### เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนด

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ผลการการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยาข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความสามารถ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของ บุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ ไหวพริบปฏิภาณ วิธีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว หากพบว่า คุณสมบัติ หรือความสามารถของบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร เช่น ส่งเข้าอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ หรือนำมาพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล
4. ด้านรูปแบบการบริหาร มีความชัดเจนในแนวทางการบริหารงาน ดังนั้นควรรักษามาตรฐานรูปแบบการบริหาร ให้คงอยู่หรือปรับให้ดีขึ้นในอนาคต
5. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและทำให้บุคลากรมีความเต็มใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและยังเต็มใจสามารถปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือหน้าที่เมื่อมีความจำเป็น

## บรรณานุกรม

- เกสรินทร์ วิเศษสิงห์.แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี
- ธัญญารัตน์ สาลิกา.(2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน  
การเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- ชนภรณ์ พรรณราย.(2565).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- นิตา ประพทธิธรรม.(2563).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิชชาภา เกาะตัน.(2563).ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครชน จำกัด
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
- สมจิตร จันทรเพ็ญ.(2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน  
(องค์การมหาชน)
- สาวิตรา สุวรรณ.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร  
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม  
คิดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา
- Certo, C.S. (2000). Modern management. New Jersey : Prentice Hall.
- Charles, W. 2006. Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial. Edge  
overyour rivals. Manager Motivation.
- Harrington, H. (1996). James and James S. Harrington. High performance  
benchmarking – 20 steps to success. New York : McGraw-Hill.
- Mager, R.F. and Beach, K.M. 1967. Developing Vocational Instruction Belmont :  
FearonPublishing.
- Welbourne, Hartley, E.A., Andrew, E., & Sanchez. 2007. Coping strategies in the  
workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. Journal  
of Vocational Behavior.