

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง¹
PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER THE RAYONG PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กชกร กาฟเนตร²

บทคัดย่อ

การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 66 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี ตามลำดับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เฉลี่ย 4.21 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เฉลี่ย 4.26 อายุ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ปัจจัยจูงใจการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.425$, Sig. = 0.000)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหาร เพื่อได้ข้อมูลบริบทในพื้นที่จริงเพิ่มเติม และครอบคลุมเนื้อหา
3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของปัจจัยการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารองค์กร (นายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this study on the performance of personnel under Rayong Provincial Administrative Organization were 1) to study the level of working efficiency of personnel under the Rayong Provincial Administrative Organization 2) to study the differences in demographic factors of the Rayong Provincial Administrative Organization. Personnel and the efficiency of personnel's work under the Rayong Provincial Administrative Organization 3) to study the relationship between motivational factors with the efficiency of the personnel under the Rayong Provincial Administrative Organization This was a survey research (Survey Research) The sample was 66 personnel under the Rayong Provincial Administrative Organization using questionnaires to collect data. The statistical values were percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA analysis, F-test (One-way ANOVA) and Pearson Correlation

The results of the research found that

The results of the study on demographic factors revealed that most of the respondents were female, aged between 31-40 years, having a bachelor's degree Income is between 20,001 - 30,000 baht with duration of work 3-5 years, respectively Work motivation is at the highest level average 4.21 opinion level on work efficiency is at the highest level, average 4.26 age factor Demographic characteristics had no difference in performance in all aspects. Working Motivation Factors and Work Efficiency of Personnel under Rayong Provincial Administrative Organization There was a positive correlation between success at work. It was statistically significant at the .01 level and was moderately correlated ($r = 0.425$, $Sig. = 0.000$).

Feedback

1. There should be a study on the development of efficiency in the work of local administrators.
2. There should be a qualitative research study on the development of efficiency in the work of managers to obtain information. More real-world context and cover the content
3. There should be a study of the impact of work factors on performance with other sample groups such as corporate executives. (mayor or the president of the sub-district administrative organization

Keywords : Incentive factor, Work efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจากการปฏิรูประบบราชการของเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของหน่วยงาน บทบาทหน้าที่ภาครัฐ มีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2561) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการคือการพัฒนาระบบราชการมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สิรินภา ทาระนัด, 2561)

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น มักประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กรแต่อย่างไรก็ตาม คน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก ที่

นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการใช้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน และโดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลาย และแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวคือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558, หน้า 5)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเป็นหน่วยงานบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัดระยองโดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามมาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแบ่งสรรเงิน การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษา และจัดทำกิจการอันใดเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เป็นต้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2563, หน้า 9)

จากอำนาจหน้าที่การทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยองมีอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน คือ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีบุคลากรมากกว่าหนึ่งพันคนจึงทำให้การบริหารงานด้านพัฒนา บุคลากรยังไม่ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นการที่จะบริหารและพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นนั้นก็ควรจะต้องเริ่มที่ “การพัฒนาบุคลากร” เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ จากเหตุผลดังกล่าว คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีการกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองไว้ใน แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ราชกิจจานุเบกษา, 2563, หน้า 10)

จากความเป็นมาดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามีความสนใจต้องการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการ แก้ไขปัญหาของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่ตั้งไว้ขององค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ต่างกันหรือไม่
4. ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2565 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 66 ราย (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง, 2565)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2565

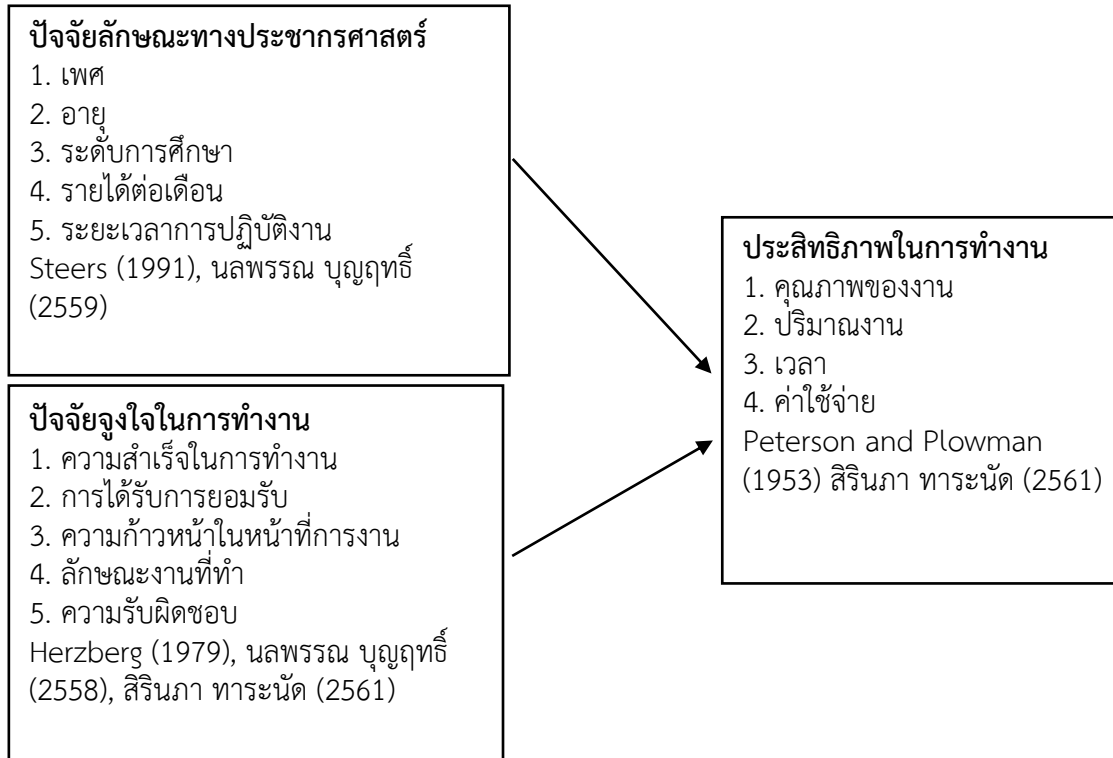
ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Steers (1991, p. 254 - 259) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็น เครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1979) อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 22-23) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการ จูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น จนเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน

1.4 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงจึงได้นำแนวทางทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด (2561, หน้า 34) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมุ่งศึกษาในส่วนของปัจจัย จูงใจซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด (2561, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพัน ด้านการเงินที่มีอยู่ แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียุน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่จะให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบคือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่าย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman) อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด (2561, หน้า 36) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และ

ค่าใช้จ่าย ซึ่งมีความเหมาะสมกับหน่วยงาน หรือองค์กร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดหน่วยงาน หรือองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาปรับเป็นแนวทาง ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลักปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 156 ราย สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัดตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือด้านความรวดเร็ว ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ 60.0 ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ่มค่าของทรัพยากร ร้อยละ 29.30

ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศรวมถึงทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล จากการศึกษาสืบค้นเอกสารทางวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้สำหรับการสร้างเครื่องมือ ในการวิจัย หรือแบบสอบถามและนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย

3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำนวน 66 ราย เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจการทำงานลงทุนในกองทุนรวม

4. การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2565 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 66 ราย (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ,2565)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 รายได้ต่อเดือน
 - 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยจูงใจการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
 - 2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ
 - 2.5 ด้านความรับผิดชอบ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questions) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ | จำนวน 4 ข้อ |

5. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ (Likert, 1967).

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง อยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง อยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 และที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ในการแบ่งระดับค่าเฉลี่ย ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ระดับ คือ อยู่ในระดับน้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อหาความกว้างในแต่ละชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content validity) และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปทดลองใช้

2. ทหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยมีข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 36 ข้อ ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (Streiner & Norman, 1995) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำ และความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันโดยผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ (Cronbach, 1990) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สูตรดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง หรือค่อนข้างสูง แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างน้อย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยจูงใจการทำงาน

ปัจจัยทางการตลาด	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.928	4
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.907	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.948	4
ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.977	4
ด้านความรับผิดชอบ	0.969	4

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยทางการตลาด	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านคุณภาพของงาน	0.962	4
ด้านปริมาณงาน	0.950	4
ด้านเวลา	0.994	4
ด้านค่าใช้จ่าย	0.854	4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ข้อมูลปฐมภูมิได้แก่ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำนวน 66 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือ และผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- ข้อมูลทุติยภูมิได้แก่ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปประมวลผลวิเคราะห์ทาง สถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

- ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ที่ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-test, F-test (ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้

2.1 ค่า r เป็นบวกและเข้าใกล้ 1 หมายถึงตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมี ค่าเพิ่มขึ้นหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2.2 ค่า r เป็นลบและเข้าใกล้ -1 หมายถึงตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มอีกตัวแปรหนึ่งจะมี ค่าลดลงหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

2.3 ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

2.4 ถ้า r เท่ากับศูนย์แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง 66 ตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.988 ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สาเหตุมาจาก บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหา ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน หรือองค์กร มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมี ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ สาเหตุมาจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการวางแผนจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถแก้ไขปัญหาหรือการให้บริการแก่ผู้มาประชาชนผู้มาติดต่อโดยไม่มีคั่งค้าง ร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในทีมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ไทรตระกูล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.425$) สูงที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.458$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($r = 0.437$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์เทพ ประสพเหมาะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมพบว่ามื่ออิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .776$)

จากการศึกษาพบว่า ถ้าบุคลากรมีปัจจัยจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานมีผลสำเร็จ
2. ควรมีนโยบายที่จะนำเทคโนโลยีกับกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ควรมีนโยบายปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่นเงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จัดให้มีการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในเรื่องการให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
2. มีเอกสารประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนในการติดต่อมีความเหมาะสม
3. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ช่วยให้บริการดีขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์
4. จัดช่วงเวลาการให้บริการที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกเวลาราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหาร เพื่อได้ข้อมูล บริบทในพื้นที่จริงเพิ่มเติม และครอบคลุมเนื้อหา

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (2565). อำนาจหน้าที่กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. สำเนา.
- ณัฐสุตา ชัยโณม และคณะ. (2565). ระบบการบริหารราชการไทย. วารสารพุทธมัตต์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)
- นฤมล ไทรตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิปก แสงกล้า. (2564). การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมนึก ภัททิยะธนี. (2562). การวัดผลการศึกษา . มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Adison Aei. (2555). Scientific Management : Frederick Winslow Taylor.
จาก <http://adisony.blogspot.com/2012/10/scientific-management-frederick-winslow.html>. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2565.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of Psychological Test. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Herbert A. Simon. (1947). Administrative Behavior. New york: Macmillian.
- Herzberg, F. and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). Business Organization and Management. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin.
- Steer, M. R. (1991). Introduction to Organization Behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Yamane, Taro. (1970). Statics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.