

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์¹

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS
AND EMPLOYEES OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
PHETCHABUN PROVINCE

บดินทร์ ศรีคง²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.1) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 34.1) และ อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 34.1) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.3) ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.8) รายได้ 10,001-15,000 (ร้อยละ 42.4)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.526

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.18 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.568

Abstract

This research study Objectives 1. To study the level of efficiency of work, government officials, employees and employees of the local government organization.2To study the operational factors affecting the performance of government officials, employees and employees of local administrative organizations

The results showed that the majority of the population was female (74.1%), aged 20-30 years (34.1%) and aged 31-40 years (34.1%), having a bachelor's degree (55.3%). Work experience 10 years or more (31.8 percent) Income 10,001-15,000 (42.4 percent)

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Analyzing data on operational factors, the results of the research revealed that Most of them have opinions on operational factors. Overall, there is a high level of opinion. The total mean is 4.08 and the deviation the standard is 0.526.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเริ่มมีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้นทำให้การทำงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับสมัยก่อน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของท้องถิ่นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน สามารถแก้ไขได้ด้วยบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพของงานทำให้องค์กรพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ประสิทธิผลของงานมีคุณภาพที่สูง โดยการมุ่งพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ผู้บริหารขององค์กรต้องเห็นความสำคัญการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีและมีผลสำเร็จที่มีคุณภาพสูง ส่งให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความน่าเชื่อถืออีกด้วย

คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่
2. ปัจจัยในด้านการการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

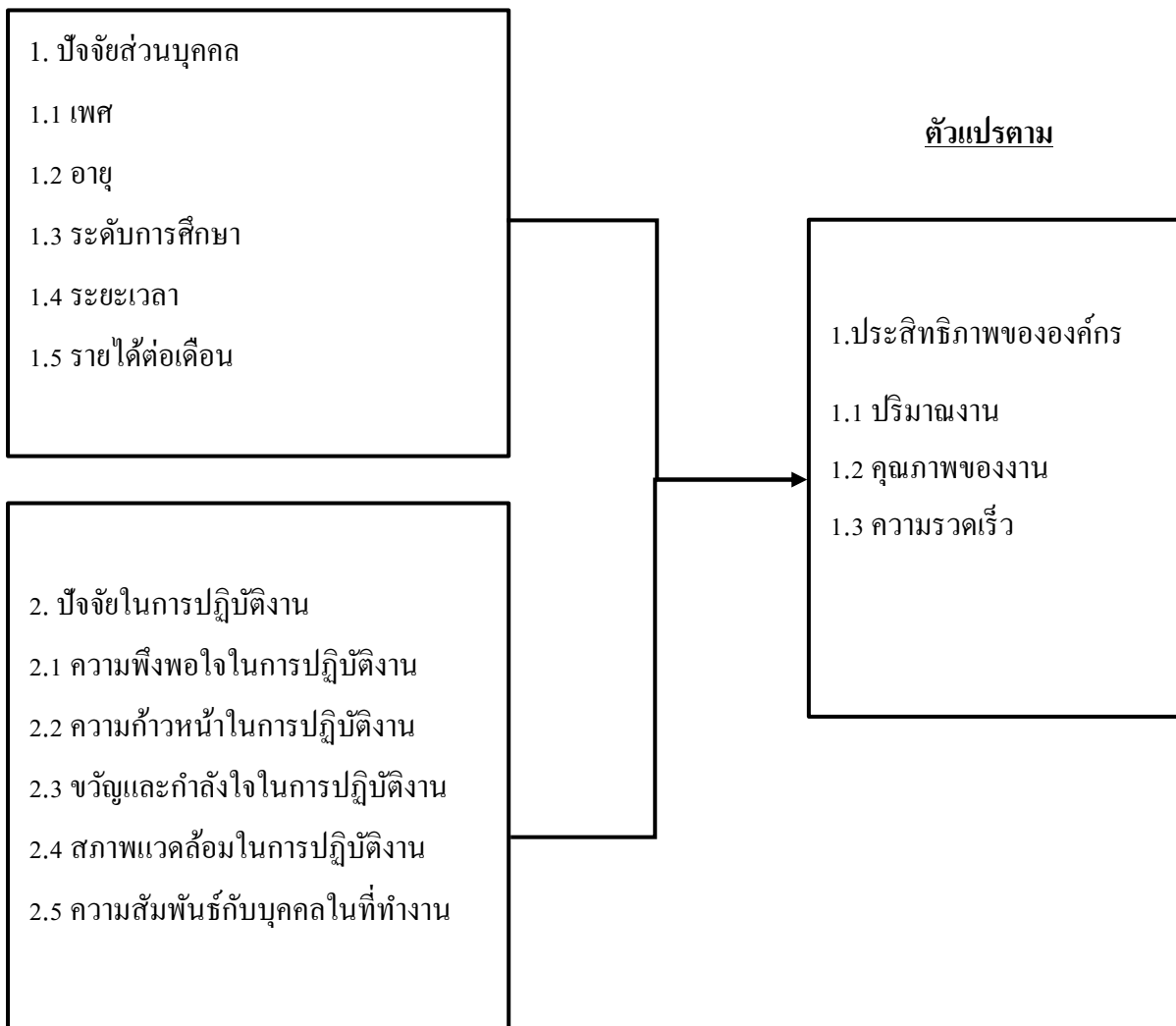
การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน
- 2.4 ปัจจัยในการทำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.2 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 580 คน โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.1 ดังนั้น $n = N / (1 + Ne^2)$ เมื่อแทนค่า จะได้ค่าของ $n = 580 / (1 + 580(0.1)^2) = 85.29$ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 85 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดจากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านเวลา | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความ

คิดเห็น 5 ระดับ เลือกได้เพียง 1 คำตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

ความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) การแปลความหมายระดับความเที่ยง

มากกว่า .9 ดีมาก

มากกว่า .8 ดี

มากกว่า .7 พอใจ

มากกว่า .6 ก่อนข้างพอใช้

มากกว่า .5 ต่ำ

น้อยกว่า หรือเทียบเท่า .5 ไม่สามารถรับได้

โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาคำนวณความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.82 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 82 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สมรรถนะขององค์กร และคุณภาพการให้บริการ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากรายการของหน่วยงานต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.81 ขึ้นไป	สูง
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.41-0.60	ปานกลาง
0.20-0.41	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

นอกจากนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า r = 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์และ

เพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานสามารถส่งผลกับประสิทธิภาพขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.1) มีอายุระหว่าง 20-30 และ 31-40 ปี (ร้อยละ 34.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.3) มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 31.8) มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 42.4)

ส่วนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.08

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความพึงพอใจ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความเห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วน อีก ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า p-value ของสมรรถนะในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานมีค่า = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นปัจจัยในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สำหรับระดับความสัมพันธ์นั้น สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 ซึ่งมีค่ามากที่สุดแสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านด้านขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.717 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ที่น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.638 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) วิธีการกำหนดตัวแปร (all enter) เข้าสู่สมการเพื่อศึกษา ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยในการปฏิบัติงาน) มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.05$) จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}$) = 0.486 และ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}$) = 0.121 จึงได้ทำการคัดเลือกตัวแปรดังกล่าว มาสร้างสมการถดถอยพหุคูณครั้งพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นจำนวน 4 ตัว มีปัจจัย 2 ตัว ที่มีผลต่อหรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีค่า $R^2 = 0.629$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 62.9 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.523 และสุดท้าย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.397 ดังนั้น ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) สูงสุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.524 จึงเป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.327

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีความสำคัญ ดังนี้ 1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ บุคลากรของเทศบาลตำบลนาบัว เทศบาลตำบลท่าพล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพล องค์การบริหารส่วนตำบลสะเตียง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโลก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กร ต่างๆ และประการสุดท้าย

สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

Davis, Ralph C. (1951). Fundamentals to top management. New York Harper and Row.

French, Wendell. (1964). The Personnel Management Process Human Resource Administration Boston Houghton.

Second and Backman (1964). High performance benchmarking – 20 steps to success
New York McGraw – Hill

Morse, Edwardl. (1955). International Relations. New York Free Press

Yamane, Taro. (1967). Statistics, an Introductory Analysis. New York: Harper and Row, Second Edition.

Zaleanick, Abraham and others. (1958). Motivation Productivity and satisfaction of Workers.
Massachusetts: Division of Research Harvard University Press.

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอซ์
อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

คมกริช เสาวจิตร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท อakwa นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จงกล ทองโถม. (2555). ศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผล. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : gotoknow.org.
สืบค้น 10 มีนาคม 2564

ธงชัย สันติวงษ์. (2549). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 11 ฉบับปรับปรุงใหม่).
กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค - เซ็นทรัล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

นาตภา ไทยวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค - เซ็นทรัล จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

มลทา พิทักษ์. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บุญเชิด ชื่นฤดี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การบริหารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททีเคเคอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์. (2541) การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดการสอน เรื่อง การออกแบบงานครีดี ขึ้นรูป. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ/กรุงเทพฯ.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสนาะ ดิยาว. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ ผู้จัดการ

สุกัญญา เอ็มอัมธรรม. (2546). การจัดการและการพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน