ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา[1]

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF LOCAL EMPLOYEES, BANPRAEK DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE.

อรพินท์ จันทะคุณ[2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 41 คน และข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) จำนวน 9 คน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับมากในทิศทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, พนักงานส่วนท้องถิ่น, ข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

Abstract

Objective of this research: 1. Study the personnel management guidelines of local employees in Ban Phraek District. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2. Study the relationship of factors affecting the work efficiency of local employees in Ban Phraek District. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 3. To analyze the factors affecting the effectiveness of the work of local

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

employees in Ban Phraek District. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Quantitative research, The research instruments were questionnaires with sample groups / target groups: 41 local employees and 9 political officials (administrative) .The sample size was calculated using Crazy and Morgan formulas. They were analyzed using descriptive statistics consisting of mean and standard deviation. The data collected from the questionnaire were used to analyze the data with Pearson's correlation coefficient analysis statistics. And multiple regression analysis statistics. The results of the research were as follows: 1). Motivation factor for work Working environment factors And the overall happiness factor in the workplace had a strong relationship with the effectiveness of the work performance of local employees in Ban Phraek district. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2). Motivation factors for work, Working environment factors And happiness factor In working, it affected the effectiveness of the work of local employees in Ban Phraek district. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Statistically significant 0.05

Keyword: Performance effectiveness, local employees, political officials (administrative department)

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การที่ร่วมกันบริหารพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลภายใต้อำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ ตามกฎหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามนโยบายและแผนงานตามที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครอง-ส่วนท้องถิ่นหรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดจากรูปแบบของการบริหาร ถือได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถเข้าถึงและรับทราบปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ที่จะนำมาสู่กระบวนการบริหารราชการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ในปัจจุบัน สภาพปัญหาสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป รวมถึงองค์กรปกครองส่วน-ท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม และความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างเต็มที่ คน เป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมดในการบริหารจัดการภายใต้ข้อกฎหมาย เงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ต้องถือปฏิบัติ และปัญหาภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหากรอบอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ปัญหาการโอนย้ายหรือลาออก ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ รวมไปถึงปัญหาด้านกระบวนการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องร่วมพิจารณาหาแนวทาง แก้ไขปรับปรุงว่าจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

โดย Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001) แบ่งออก เป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับกลุ่ม และประสิทธิผลระดับองค์การ ซึ่งประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน และให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่าง ดังนี้

1. ผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
3. การขาดงาน (Absenteeism)
4. การตั้งใจจะลาออก (Turnover)
5. ทัศนคติของบุคคล (Individual Attitudes)
6. ความเครียด (Stress)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

โดย David I. McClelland อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำ การเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการตามพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nach)

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : naff)

3. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : naff)

และมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความ สามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงาน เพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดย Jone ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment)

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment)

และ Moos โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension)

2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension)

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

โดย Diener (2003) อธิบายความสุขในการทำงาน โดยอธิบายร่วมกับความสุขในชีวิต ความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำเกิดความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และงานนั้นทำให้เกิดประโยชนทั้งต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับสิ่งที่ดีๆ เกิดความรู้สึกรื่นรมย์หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

โดย Gilmer (1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็เกิดความพึ่งพอใจ

6. การนิเทศงาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานท างานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

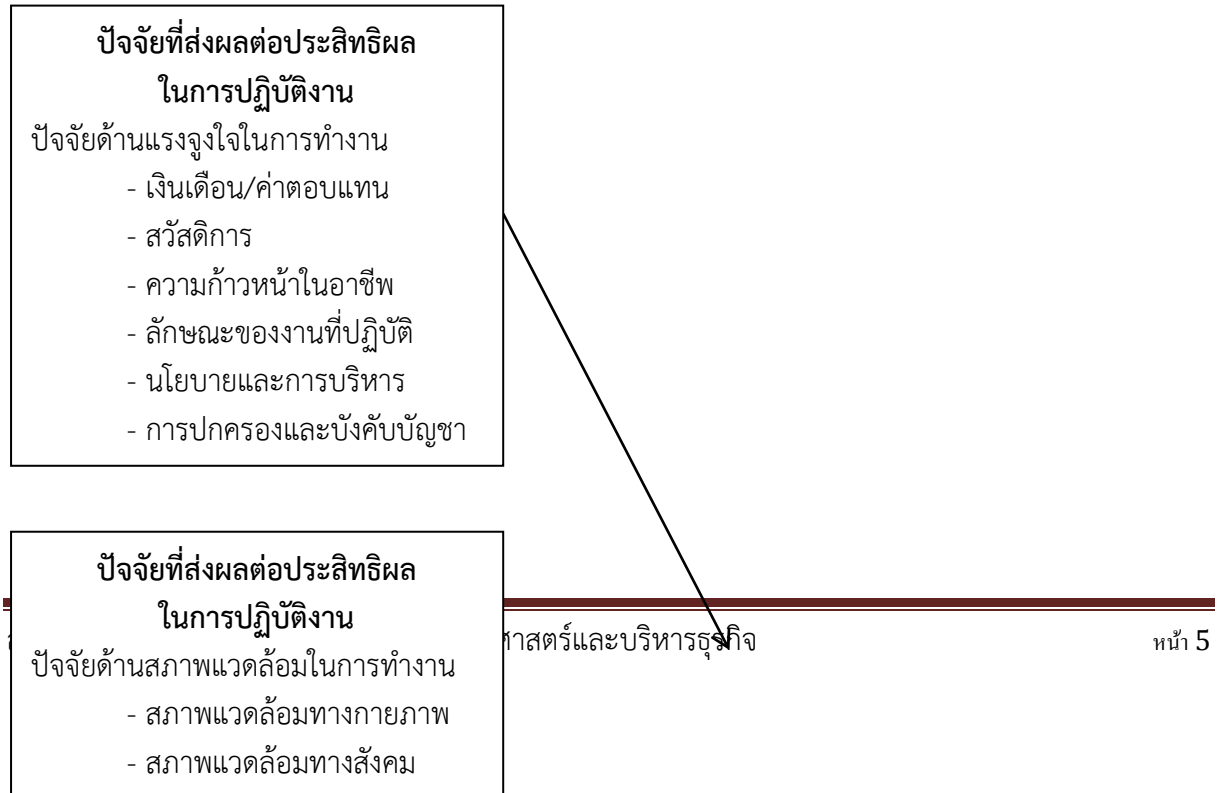
8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดการองค์การ การบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

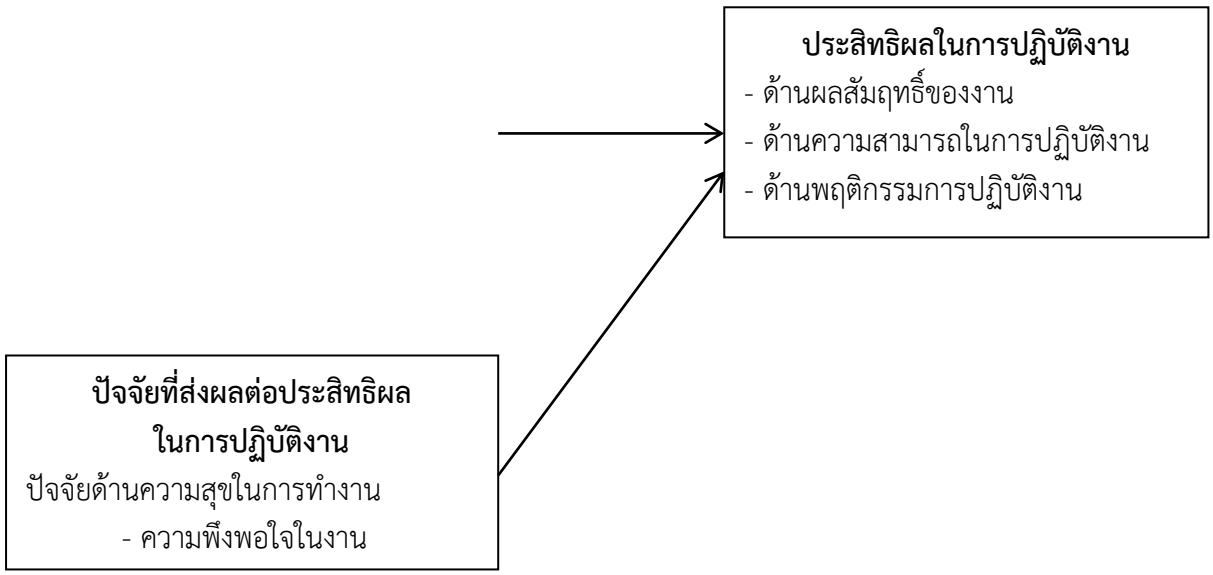
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีหลากหลายงานวิจัยที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**





ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการการเมืองท้องถิ่น (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 47 คน และข้าราชการการเมืองท้องถิ่น (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of item Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 0.85 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าคะแนนความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรงแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใช้ใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและการบรรยายลักษณะข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		ระดับแรงจูงใจ	
	1	2	1	2	1	2
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.35	3.76	0.686	0.841	ปานกลาง	มาก
ด้านสวัสดิการ	3.61	3.31	0.643	0.991	มาก	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	3.71	0.617	0.933	มาก	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.59	3.60	0.608	0.843	มาก	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	3.64	0.560	0.698	มาก	มาก
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.51	3.67	0.671	0.806	มาก	มาก
รวม	**3.55**	**3.61**	**0.541**	**0.796**	**มาก**	**มาก**

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากตาราง 4.7 สรุปได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	1	2	1	2	1	2
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.54	3.96	0.686	0.792	มาก	มาก

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.73	3.76	0.563	0.684	มาก	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	3.68	3.56	0.560	0.706	มาก	มาก
รวม	**3.65**	**3.76**	**0.533**	**0.690**	**มาก**	**มาก**

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากตาราง 4.11 สรุปได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

คามสุขในการทำงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**		**ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)**		**ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน**	
	1	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.58	3.59	0.534	0.434	มาก	มาก
รวม	**3.58**	**3.59**	**0.534**	**0.434**	**มาก**	**มาก**

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากตาราง 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมที่ได้ 3.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.534 และตามความคิดเห็นของข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมที่ได้ 3.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.434

สรุปได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**		**ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)**		**ระดับผลการปฏิบัติงาน**	
	1	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.76	3.80	0.741	0.671	มาก	มาก
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.62	4.00	0.664	0.742	มาก	มาก
ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	3.89	3.78	0.640	0.821	มาก	มาก
รวม	**3.76**	**3.86**	**0.609**	**0.700**	**มาก**	**มาก**

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากตาราง 4.16 สรุปได้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coeffecicient)

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา					
	กลุ่มตัวอย่าง	ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	รวม	แปลผล
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	1	R = 0.635** Sig. = .000	R = 0.672** Sig. = .000	R = 0.582** Sig. = .000	R = 0.706** Sig. = .000	สัมพันธ์กัน
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	R = 0.736** Sig. = .000	R = 0.796** Sig. = .000	R = 0.707** Sig. = .000	R = 0.835** Sig. = .000	สัมพันธ์กัน
ปัจจัยความสุขในการทำงาน	1	R = 0.539** Sig. = .000	R = 0.499** Sig. = .000	R = 0.477** Sig. = .000	R = 0.568** Sig. = .000	สัมพันธ์กัน
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	2	R = 0.890** Sig. = .001	R = 0.863** Sig. = .003	R = 0.808** Sig. = .008	R = 0.905** Sig. = .001	สัมพันธ์กัน
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	R = 0.893** Sig. = .001	R = 0.942** Sig. = .000	R = 0.925** Sig. = .000	R = 0.979** Sig. = .000	สัมพันธ์กัน
ปัจจัยความสุขในการทำงาน	2	R = 0.901** Sig. = .001	R = 0.807** Sig. = .009	R = 0.637 Sig. = .065	R = 0.822** Sig. = .007	สัมพันธ์กัน

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coeffecicient) สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึง **ยอมรับสมมติฐานการวิจัย**

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ความมีอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1	0.936	0.459		2.041	0.048
	2	0.980	0.523		1.872	0.103
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	1	0.794	0.128	0.706	6.223	0.000
	2	0.796	0.142	0.905	5.617	0.001
กลุ่มตัวอย่าง	1	R^2 = 0.498	F = 38.723	Sig. of F = 0.000		
	2	R^2 = 0.818	F = 31.551	Sig. of F = 0.001		
ค่าคงที่	1	0.278	0.370		0.749	0.458
	2	0.124	0.296		0.419	0.688
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	0.954	0.101	0.835	9.491	0.000
	2	0.995	0.078	0.979	12.796	0.000
กลุ่มตัวอย่าง	1	R^2 = 0.698	F = 90.071	Sig. of F = 0.000		
	2	R^2 = 0.959	F = 163.740	Sig. of F = 0.000		
ค่าคงที่	1	1.443	0.544		2.655	0.011
	2	-0.896	1.255		-0.714	0.498
ด้านความพึงพอใจในงาน	1	0.647	0.150	0.568	4.305	0.000
	2	1.325	0.347	0.822	3.814	0.007
กลุ่มตัวอย่าง	1	R^2 = 0.322	F = 18.533	Sig. of F = 0.000		
	2	R^2 = 0.675	F = 14.544	Sig. of F = 0.007		

หมายเหตุ: 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการการเมือง (ฝ่ายบริหาร)

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึง**ยอมรับสมมติฐานการวิจัย**

สรุปและเสนอแนะ

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการการเมืองท้องถิ่น (ฝ่ายบริหาร) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยนำมาซึ่งข้อเท็จจริงในมุมมองของทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงาน จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน

ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งสิ้น ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ควรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ จัดทำแผนภูมิแสดงรายละเอียดของหน้าที่แต่ละฝ่าย รวมทั้งผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งผู้มารับบริการได้ทราบ

1.2 ควรมีการวางแผนในการจัดให้มีการบริการแก่ประชาชนให้ชัดเจนตามปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่นภายใต้ระเบียบข้อบังคับ

1.3 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการให้คำชมเชยเมื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นทำงานดี เมื่อเวลาผ่านไปผู้บริหารควรจะหยิบเรื่องราวที่ดีของพนักงานส่วนท้องถิ่นมาชมเชยอีกครั้ง รวมไปถึงการให้ความห่วงใยกับคนในครอบครัวของพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

1.4 การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และทางด้านสังคม โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแสดงความคิดเห็นที่มีต่องาน การให้การยอมรับในตัวพนักงานส่วนท้องถิ่น การให้คำชมเมื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย การให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนเกี่ยวกับงาน

1.5 การส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันในงาน เช่น การให้อิสระในการทำงาน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน ลดความกดดันในงาน การมีอุปกรณ์ที่ใช้ในงานเพียงพอ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำมาพัฒนาในงาน สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 สิ่งที่ควรคำนึงเสมอ คือ การรับผิดชอบต่องาน เพื่อความมีระดับประสิทธิผลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือน สวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.2 ผู้บริหารมีนโยบายและแนวทางการบริหารที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกในด้านต่างๆ เพื่อความมีระดับประสิทธิผลของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงให้เกิดคุณภาพและจัดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในอนาคตควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละสถานการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะมีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

2. ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

บรรณานุกรม

ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. บทคัดย่อ. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2563, จาก http://ns.nsru.ac.th/bitstream/nsru/266/1/Tassawan_Khaoprai.pdf

จันทร์ ชุ่มเมืองปีก. (2546). แรงจูงใจและการจงใจสร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้ากรุ๊ป.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.

วรรณี ลินอักษร. (2541). จิตวิทยาการศึกษา สงขลา:มหาวิทยาลัยทักษิณ งานส่งเสริมการผลิตตำรา.

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529, กรกฎาคม-กันยายน). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53-55.

อิสรีย์ ทองคำ. (2554). แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี . วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่นฯ : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.