

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี¹

EFFICIENCY IN THE WORK OF PERSONNEL OF PHU KHA SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BAN MI DISTRICT, LOP BURI PROVINCE

พิมพ์ทองภา มนตราเนรมิตร²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี และ (4) นำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปวางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiplier Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ส่วนปัจจัยด้านต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาของบุคลากร มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียง ระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากร ที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพูกา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study's aims were as follows: (1) investigate the work efficiency of staff in the Puka Subdistrict Administrative Organization, Lopburi Province's Ban Mi District. (2) to compare the work efficiency of Puka Subdistrict Administrative Organization workers, Ban Mi District, Lopburi Province (3), to investigate factors influencing civil servant performance. Personnel, employees, and staff in the Puka Subdistrict Administrative Organization Ban Mi District, Lopburi Province, and (4) plan for strengthening core competencies in performance and increasing civil servant performance based on the findings of this study. Employees, employees, and staff in the Puka Subdistrict, Lopburi Province Administrative Organization Ban Mi District A sample size of 100 was used. A questionnaire served as the tool. The following statistics were utilized in the analysis: percentage, mean, and standard deviation. For statistical testing, one-way ANOVA and multiple regression analysis were performed.

The findings revealed that the majority of respondents had opinions on the elements that influence labor efficiency. Overall, it was excellent. Career advancement had the highest average, followed by the creative and challenging nature of employment. The contributing component to overall performance was at a high level. Job security was the feature with the highest average, followed by employment status. Efficiency of Operations Overall, it was excellent. As each component was considered, it was discovered that the aspect with the highest average was the quality of work, followed by the time aspect.

The hypothesis test results revealed that personnel's gender, age, status, and education level. Only the duration of human performance differed in terms of overall work efficiency. Many factors influence civil servant performance. Personnel in the Puka Subdistrict Administrative Organization Ban Mi District Lopburi Province. Workplace success is one of the motivating elements. Interpersonal interactions inside the organization are examples of sustaining variables. wage and compensation, as well as work position.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการองค์กรเป็นกระบวนการที่มีการนำทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญประกอบไปด้วย คนหรือบุคลากร (man) เงิน (money) อุปกรณ์ เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรส่วนที่สำคัญปัจจัยอย่างหนึ่งขององค์กร ที่ช่วยในการบริการจัดการองค์กร รวมถึงขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งมนุษย์มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรต้องทราบถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ได้ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถอยู่ร่วมกับองค์กร

ขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ถ้าหากบุคลากรขาดความตั้งใจ ขาดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้องค์กรเกิดความ ล้มเหลว ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยสิ่งที่จะ สามารถทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นานและทำ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ คาดหวัง ก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบ และต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรทำให้ผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546:46)

การบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่งขององค์กรการปกครองท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญ อย่างยิ่งในระบบของการปกครองส่วนองค์กรการปกครองท้องถิ่นด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้าน หนึ่งนั้นระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็น อิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรว่าองค์กรการ ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ในขณะที่อีกด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น จะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ได้มีขีด ความสามารถเพียงใด ทั้งนี้เพื่อพิจารณาศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจะสามารถดำเนินการทำกิจการต่างๆ ได้โดยอิสระ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและ ความต้องการของประชาชนใน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จำเป็นต้องมีระบบ การบริหารงานบุคคลที่ดีและมี บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย สถาบันพระปกเกล้า, 2547 : 1)

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรในส่วนขององค์กรการปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงได้ตระหนักและนึกถึงความสำคัญของสมรรถนะหลัก และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่อาจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป จึงได้มีความสนใจและต้องการที่ จะทำการศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลพุกา รวมทั้งผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการใน สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลพุกา ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนตำบลพุกา ว่ามีอะไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการ ทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลพุกา ในอนาคตให้เหมาะสมต่อไปซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการทำงาน สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความยั่งยืน และความ มั่นคง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้บรรลุดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปวางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อายุงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors)

1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน
5. สภาพในการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน
7. ตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ(Motivator Factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 134 คน (บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 100 คน คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100.37 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) จำนวน 100 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แรงจูงใจในการทำงานคือ

1) ปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าในอาชีพ

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กรการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงานความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา จังหวัดลพบุรีได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคลากรฯ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามทฤษฎีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร

ส่วนที่ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หรือเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) เท่ากับ 0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 100 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 100 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคลากรฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอ บ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.00 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 47.00 สถานภาพเป็น โสด ร้อยละ 65.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.00 ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 35.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านความสำเร็จในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.20) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน(ค่าเฉลี่ย 4.19)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ ด้านสภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.29) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.22)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) และด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

5. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียง ระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน สามารถเขียนสมการเส้นตรงได้ดังนี้

Y (ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี) = 0.143 + 0.163 (ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.346 (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) + 0.171 (ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน) + 0.149 (ด้านตำแหน่งงาน)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี บริษัทสามารถนำไปใช้ประกอบการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัด ลพบุรี แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงาน ตามนโยบาย หรือแผนงานในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ควรให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านดังกล่าวข้างต้นให้มากขึ้นไปอีก เช่นการฝึกอบรม และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพุดซา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนให้มากยิ่งขึ้น ว่าบุคลากรคนๆ นั้นมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบเพียงใด เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ วิธีปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ได้พัฒนาทักษะให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าจ้างและผลตอบแทนมีความเหมาะสมหรือไม่ รวมไปถึงการให้ความเสมอภาคกันในองค์กรด้วย การจัดสรรบุคลากรกับงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เช่นการรับบุคลากรเพิ่มเมื่อเทียบความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร ให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความสามัคคีมีความจริงใจต่อกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลแบบแจกแบบสอบถามดังนั้นอาจมีการเพิ่มการสัมภาษณ์ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละปัจจัยให้มากขึ้น
- 2) อาจมีการเก็บข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงข้อแตกต่างของปัจจัยมากขึ้น

บรรณานุกรม

- J. R. Schermerhorn, J. G. Hunt and R. N. Osborn. (2003). **Organizational Behavior**. 8th Edition, John Wiley & Sons, Hoboken.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978). **Organization and Management :A Systems Approach**. 2 nd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Luthans, Fred. (1992). **Organizational Behavior**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Millet, John D. (1954). **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill Book Company.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood
- Taro Yamane. (1970). **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo : John Weather hill, Inc.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง**. การศึกษาอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมยศ นาวิการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.