

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
Factors Affecting Operational Efficiency of personnel of
Saraburi Provincial Administrative Organization

ตีวการ บุญกาญจน์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663, df = 4, Sig. = .000$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651, df = 1, Sig. = .000$)

Abstract

this research aims to study Factors Affecting Operational Efficiency of Saraburi Provincial Administrative Organization Personnel The sample consisted of 250 personnel. The research tools consisted of Personnel personal information questionnaire Opinion questionnaire about factors affecting personnel performance and personnel performance efficiency Data analysis using the program

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

SPSS for windows in analyzing basic statistics and analysis of multiple regression (Multiple regression analysis)

The results of the research revealed that the factor of motivation to work. have an average of 3.56 and performance efficiency of Saraburi Provincial Administrative Organization personnel. have an average of 3.78 which is important at a high level

Motivation factors for work are job success, job position, job responsibility. and working status There was a moderate relationship with the performance of personnel ($R = .727$) and affecting the operational efficiency of Saraburi Provincial Administrative Organization personnel. statistically significant at the level .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$)

Overall motivation factor It correlates with the performance of personnel. Moderate ($R = .632$) and affecting the operational efficiency of Saraburi Provincial Administrative Organization personnel. statistically significant at the level .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$)

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในปัจจุบันนี้ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลฐานะของ สภาจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบไปด้วยการตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่ คณะรัฐมนตรีกำหนดสนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นแบ่งสรรเงินให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งนี้บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังสามารถทำหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ ได้หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆร้องขอและได้รับความยินยอมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ข้างต้นประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่มีงบประมาณมากที่สุดเป็นอันดับต้นๆของประเทศและเป็นองค์กรหลักที่เชื่อมประสานความร่วมมือ

ระหว่างหน่วยงานราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นนอกจากนี้ยังมีการบูรณาการร่วมกับองค์กรต่างๆอีกมากมายทั้งภาคเอกชนสมาคมหน่วยงานและกลุ่มต่างๆเพื่อการพัฒนาจังหวัดสระบุรี

จากการที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่จึงทำให้มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรีที่ต้องทำเป็นจำนวนมากบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีจะต้องมีคุณภาพเมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

บุคลากรในองค์กรจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ทั้งผู้บริหารและคนในองค์กรก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กิจการงานที่มีประสิทธิภาพได้ การทำงานในองค์กรจะต้องมีตัวกระตุ้นต่างๆ ที่ทำให้คนในองค์กรมีความพอใจ ในงานที่ทำ และผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งมาคู่กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีนั้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
- 2.ปัจจัยจุดใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สระบุรี

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สระบุรี

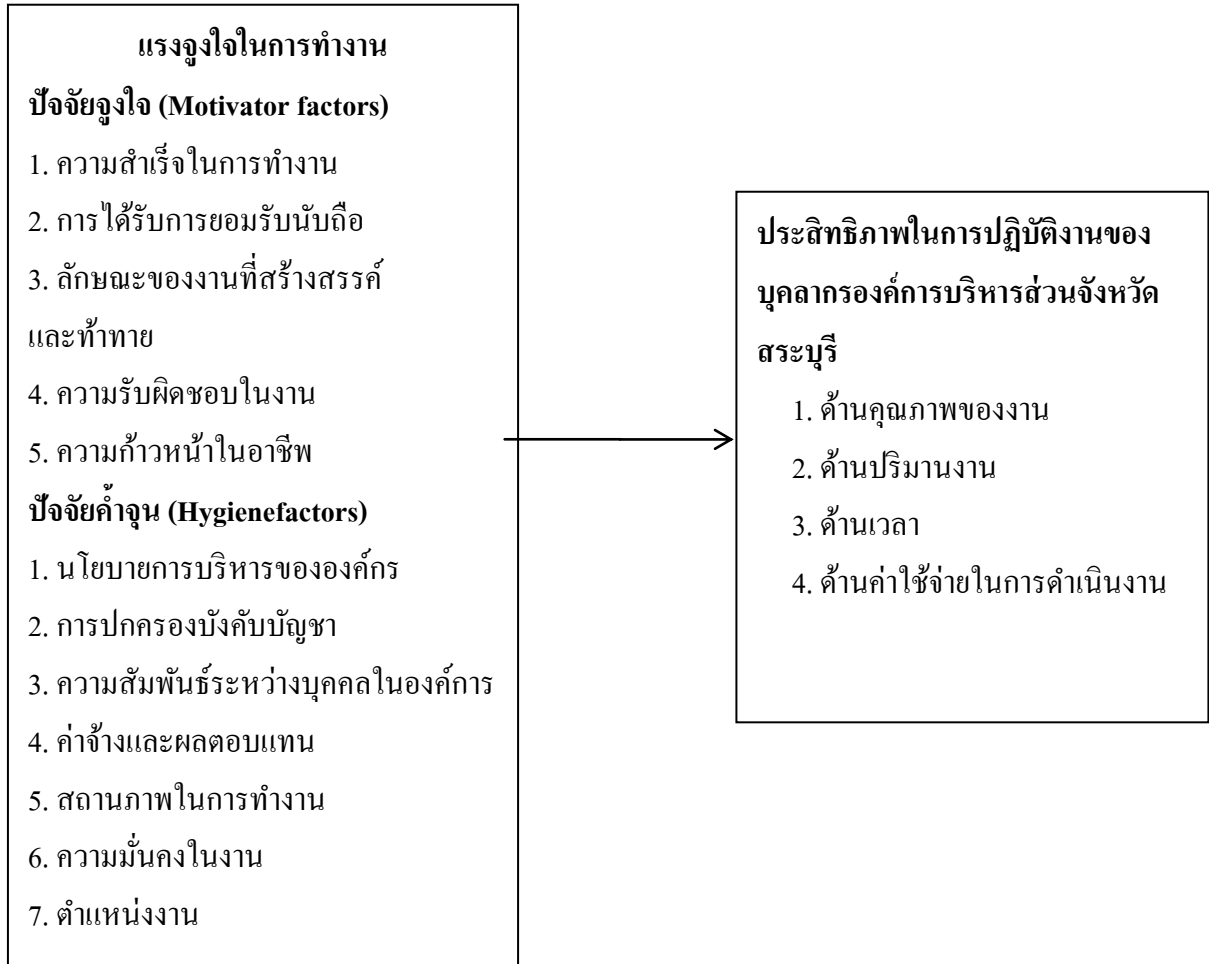
- 3.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีจำนวนทั้งสิ้น 404 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี, 2565) ดัง

2. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973, p. 1088) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ที่ 5 เปอร์เซนต์

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

3.2 แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่างการเลือก

ตัวอย่างจะทำการเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้ $k = (\text{จำนวนบุคลากรในสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}) / \text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}$

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

- 1.ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2.กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

3.นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วนำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

| ระดับ | คะแนน |
|---------------|-------|
| มากอย่างยิ่ง | 5 |
| มาก | 4 |
| ปานกลาง | 3 |
| น้อย | 2 |
| น้อยอย่างยิ่ง | 1 |

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์

คะแนนดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้น จึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมากอย่างยิ่ง

| | |
|-----------------------|---|
| คะแนนเฉลี่ย 3.41-2.20 | หมายถึง มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61-4.0 | หมายถึง มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-80 | หมายถึง มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานน้อยอย่างยิ่ง |

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 44.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.4 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.0 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นบุคลากรหญิงในวัยทำงานซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก มีอิสระ มีเวลาทุ่มเทให้กับงานได้มาก และมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปตามปัจจัยที่ศึกษา ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.56 มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ในขณะที่ ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตำแหน่งงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ในขณะที่ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชามีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับ

เพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี ในขณะที่ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดีจากทุกคน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความมั่นคงในงานพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก โดยที่ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ส่วนตัวของท่าน ในขณะที่ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การปกครองบังคับบัญชาพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นโยบายการบริหารขององค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับมาก โดยที่หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน ในขณะที่ หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคลมี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถานภาพในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยที่ ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว ในขณะที่

สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ ในขณะที่ ท่านได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่รับมอบหมาย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้อำนาจความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ในขณะที่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ในขณะที่ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปได้ดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าจ้างและผลตอบแทนพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่

อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการค่าตอบแทน การทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อย่างเพียงพอ ในขณะที่สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีจาก

ผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.78 มีประสิทธิภาพในระดับมาก สามารถสรุป ตามลำดับ ความสำคัญ ได้ดังนี้

ด้านเวลา พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยที่ ท่านตรงต่อเวลาและ รักษาเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน ในขณะที่ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก โดยที่ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ในขณะที่ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความ คุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านคุณภาพของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก โดยที่ผลของงาน ที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านมีการวางแผนในการ ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ในขณะที่ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านปริมาณงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านมีการ วางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านมี การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ท่านปฏิบัติงานด้วย ความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีความสำคัญความสำเร็จในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และความสำคัญระหว่างบุคคลในองค์การ ตามลำดับ และผลจากการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและสถานภาพ

ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้การ

สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสามารถหาแนวทาง วิธีการปรับปรุง แก้ไขงาน พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น ไม่ตัดโอกาสโดยการลงโทษ หรือ ไม่มอบหมายงานให้ทำ เมื่องานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้นด้วย

1.2 ด้านตำแหน่งงาน เมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว

ผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น และส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

1.3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษา และ

ชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา

1.4 ด้านสภาพในการทำงาน องค์การ หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาควร

เครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ทันสมัยและพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อม แสงสว่าง บรรยากาศ อุณหภูมิต้องคอยหมั่นตรวจตรา ดูแล และดำเนินการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ

ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความ

สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน

2. ควรกำหนดให้มีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจ

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูลเพื่อการทำงานสู่มีอาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อระดมความคิดเห็นและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้

ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนให้แต่ละหน่วยงานทำการวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลมากขึ้นตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงขอ

นำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและ อุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาคำเนินการปรับปรุง ในการ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

บรรณานุกรม

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (2565) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เรื่องแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 - 2565

จันทร์ทิพย์ ดันดีเฉลิม. (2549).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการ สำนักโยธาธิการกลาโหม.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โคมทอง ถานอาดนา. (2548)ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนัก บัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์บริหาร

ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554).ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย

คั่นคว่าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ

จัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตติมา อัครจิตพิงศ์. (2556).เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

(Efficiency Development).พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราช

ภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538).การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทิวากร แก้วมณี. (2557).องค์การบริหารส่วนจังหวัด.เข้าถึงได้จาก

<http://www.oknation.net/blog/dhiwakorn/2014/06/30/entry-1>

พนตร ศรีประทุม. (2550).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชชาปอร์ชเลน จำกัด.

ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม,

บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี.

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2558).โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร.เข้าถึงได้จาก

<http://elearning2.utcc.ac.th/officialtcu/econtent/BA202/doc11.pdf>.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546).พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิริยะชัยพลา

จำกัด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรภรณ์ ศรีพะเนิน. (2550).การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษา เทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา

อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.รายงานการศึกษาอิสระมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

การปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี.(2558).กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.เข้าถึงได้จาก

www.kicec.ac.th/learning.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552).การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมใจ ลักษณะ. (2552).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะ

วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาสมบัติ บาร์มี. (2551).ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหพันธ์

ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2549).การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
1991.

สมเกียรติ แก้วหอม. (2555).แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.เข้าถึงได้จาก

http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548).สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดใจ ทศนจันทร์. (2554).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระบุรี.การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการ

จัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี(2556).ข้อมูลและโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระบุรี.

อนุชา ยันตรปรกรณ์. (2549).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วย

พัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.อรรถสิทธิ์ ต้นดิยุทธ. (2556).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองอุทกสนั วีระศักดิ์การุณย์. (2556).ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม,

Alderfer, C.P. (1972).Existence. relatedness and growth. New York: Free press.

Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. (1983).Management Individual and Group Behavior in Organizations.Tokyo: McGraw-Hill international Book.

Herzberg, F. (1979).The motivation to work(2nded). New York: John Willey & Sons.

Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978).The social psychology of organization (2nded). New Your: John Wiley & Sons.

Luthans. (1989).Organizational behavior. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970).Motivational and personality. New York: Harper & Brother.

Millet, J. D. (1994).Management in the public service: The quest for effective performance. New York: McGraw-Hill Book.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989).Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Sallis, E. & Sallis, K. (1990).People in organization. London: Macmillan Education.

Schermerhorn Hunt and Osborn. (2002).Management(7thed). New York: John Wiley & Sons.

Simon, H. A. (1960). Administrative behavior. New York: The McMillen.

Voom, H. V., & L. Edward Deci. (1997).Management and motivation. New York: Penguin Book.

Vroom, H V. (1964).Work and motivation. New York: Wiley & Sons.

WoodCock, M. (1989).Team development manual. Worcester: Billing & Sons.

Yamane, Taro. (1976).Statistic: An introduction analysis(2nded). New York: Harper & Row.