

ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี¹

FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF THE PERSONNEL
OF BAN PA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
KAENG KHOI DISTRICT SARABURI PROVINCE

ธัญญา สิงห์สีทา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งต่อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,

Abstract

The purpose of this study was to compare the performance of the Ban Pa Sub-district Administrative Organization, Kaeng Khoi District, Saraburi Province. Examples of the study were: Baan Pa Subdistrict Administrative Organization personnel were collected from a sampling group of 118 people.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage value. The average standard deviation and multiple regression analysis.

The study found that different personal factors had no difference in performance, the factors within the organization that had a statistically significant impact on personnel performance at 0.05 include management style and competency. Factors, motivation for work, have a statistically significant impact on the performance of personnel. 0.05; achievement, recognition, and responsibility.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นองค์กรที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างความเจริญต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในเขตชุมชนเมืองที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า ตั้งอยู่ใน เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยในเขตท้องที่ของอำเภอแก่งคอยมีสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่มีความหลากหลายทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ที่มีความเป็นอยู่ในสภาพชุมชนกึ่งเมือง และยังมีมีทางรถไฟสายชุมชนทางแก่งคอย - อุบลราชธานี ชุมทางแก่งคอย-หนองคาย ถนนมิตรภาพผ่าน และทางถนนไฟความเร็วสูง และยังเป็นตำบลที่อยู่ติดกับเขตอำเภอแก่งคอย ทำให้มีนักลงทุนให้ความสนใจที่จะลงทุนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านป่าเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีพื้นที่มีสภาพที่อุดมด้วยหินปูนและหินเชลล์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบใน การผลิตปูนซิเมนต์ ซึ่งปัจจุบันบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้ประกอบกิจการอยู่ ซึ่งเป็นความเจริญทางด้านพาณิชยกรรม เป็นแหล่งสร้างรายได้ และอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่จากสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการให้บริการแก่ท้องถิ่น เพื่อให้ครอบคลุมการให้บริการสาธารณะเกือบทุกประเภท แต่เนื่องจากการบริหารงานประสบปัญหาด้านบริการสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่อนข้างมากและสลับซับซ้อนตามระดับความเจริญของพื้นที่ในเขต ตำบลประกอบปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ขาดความยืดหยุ่นและจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะพนักงานขององค์กรถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้้องค์การประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ พนักงานภายในองค์กรและสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า ตามสภาพความเป็นจริง โดยเลือกศึกษาจากปัจจัย

ภายในองค์กรและ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผล การศึกษาไปประกอบการพิจารณาหาแนวทางเสริม สร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
2. ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรีหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากร ตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี

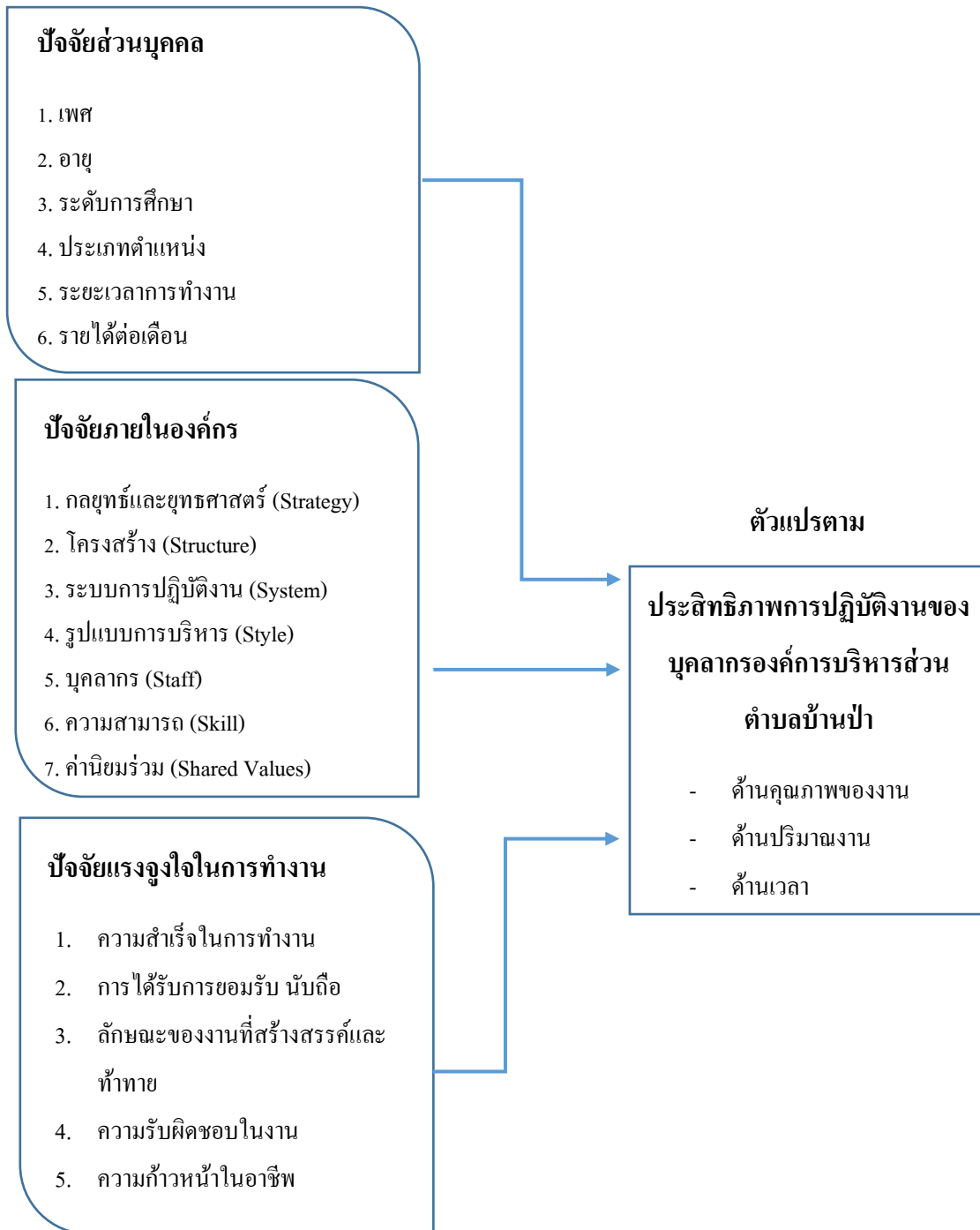
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณ กรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ ปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of McKinsey
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีจำนวน 165 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) ประเภทตำแหน่ง
- 1.5) ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- 2.1 กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)
- 2.2 โครงสร้าง (Structure)
- 2.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 2.4 รูปแบบการบริหาร (Style)
- 2.5 บุคลากร (Staff)
- 2.6 ความสามารถ (Skill)
- 2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Values)

3) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 3.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2 การได้รับการยอมรับ นับถือ

3.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำหาย

3.4 ความรับผิดชอบในงาน

3.5 ความก้าวหน้าในอาชีพตัว

แปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

1.2) ด้านปริมาณงาน

1.3) ด้านเวลา

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน จำนวนรวม 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

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 มากกว่าหรือ

เท่ากับ 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัย	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ปัจจัยภายในองค์กร	.948	4
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	.879	3
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.812	4

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 118 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกงคอย จังหวัดสระบุรี

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

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

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจภายใน ทั้ง 2 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regrsson Analysis)

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regrsson Analysis)

การวัดระดับความคิดเห็นลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ โดยใช้เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการดังนี้

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) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง การบรรยาย และ สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 67.50 โดย ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 78 โดย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า ด้านคุณภาพมีคะแนนน้อยที่สุด ควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมไปถึงการนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ได้แนวทางการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านรูปแบบการบริหาร มีความชัดเจนในแนวทางการบริหารงาน ดังนั้นควรรักษามาตรฐานรูปแบบการบริหาร ให้คงอยู่หรือปรับให้ดีขึ้นในอนาคต

2.2 ด้านความสามารถ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถไหวพริบปฏิภาณวิธีการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว หากพบว่า คุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ส่งเข้าอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละตำแหน่ง ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส เพื่อให้งานสำเร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยเพื่อให้นักศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

3.3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติตนในงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรงานควรจะต้องรู้และเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

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

Yamane, Taro. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. Third edition. New York : Harper and Row Publication.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กิตติยา จิตติคุณรัตน์.(2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์ สาขาการบริหารธุรกิจ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิตาภัทร์ ทูพุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่วิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภักดี มนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร.
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด กรุงเทพ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัย
ทักษิณ ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563).

วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.
สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. วิชาเอกการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า (2566) ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า.

เข้าถึงได้จาก <https://www.banpalocal.go.th/contact.php>

อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด
นราธิวาส. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.