

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

สุพรรณษา บุญนิตทิพย์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาสูงที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ที่จะต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนและปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหาร องค์กรในปัจจุบัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์กร จะต้องมีการวางแผนพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์ค่างาน การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผล และการสร้างขวัญและกำลังใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมา จากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และทำด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ทั้งงาน และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความ พึงพอใจในงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากร จะต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่สามารถบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลประโยชน์ สูงสุดตามไปด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัด กระบี่ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขา พนม จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ต่างกัน
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยแบ่งได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความรู้ความเข้าใจในงาน

ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ แยกเป็น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหิน	48	คน
องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน	34	คน
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม	38	คน
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหาร	40	คน
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา	44	คน
องค์การบริหารส่วนตำบลพรุเตียว	43	คน
รวม	247	คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เป็นจำนวน 160 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เดือน ธันวาคม 2561 – มกราคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ และนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

2. เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

3. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหิน อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 5) ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งในใจการพัฒนา การธำรงรักษาให้สมาชิก ที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการสรรหา การให้พ้นจากงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือ เหตุอื่นใดใน งานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วรัท พฤษากุลนันท์, 2551 ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลด ต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่ กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทัยสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบ ด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีก

ปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work It self) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถความถนัด

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือบางครั้งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรภายในองค์กรก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความไม่ชอบงาน และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจน และเป็นระบบ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.6 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจในเรื่องตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่กระตุ้นบุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยแรก ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยที่สองประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาหิน ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จึงได้เลือกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของเฮิร์ซเบิร์ก เพราะกล่าวไว้ครอบคลุมเนื้อหา และมีรายละเอียดชัดเจน สามารถนำมาปรับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ได้ โดยผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้ในประเด็นคำถามในงานวิจัย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความรู้ความเข้าใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มลทา พิทักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของงาน

สุพรรณิ สรรค์นิกร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุสุมา ตักดีไพศาล (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเลย์ดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.02 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 247 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 247 คน ได้มาโดยการกำหนดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 160 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) และเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยสุ่มจากจำนวนบุคลากรในแต่ละแห่งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา และความชัดเจนแล้ว จึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 20 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.70

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.35 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✗
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✗
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✗
1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✗
1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓

สัญลักษณ์ ✓ คือ การสรุปสมมติฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ ✗ คือ การสรุปสมมติฐานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลาที่ใช้ในงาน	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร	✗	✗	✗	✓
ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✗
ด้านความก้าวหน้าในงาน	✗	✗	✗	✗
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✗	✗	✓	✗
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	✗	✗	✗	✗

สัญลักษณ์ ✓ คือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ ✗ คือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาสูงที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ต่างกัน

เพศ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

อายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ .03 และ .04 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

การศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .46 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .33 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพียงด้านเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig เท่ากับ .00 และ .00 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ได้แก่

ด้านคุณภาพงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.005

ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (X_2) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.002 และ 0.008 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร (X_1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.028

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาณัติ สังขมณี (2555) ศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า แผนกแพ็คกิ้ง บริษัท ทีเอสที ซันไรซ์ เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จิตรารวรรณ ถาวรวงศสกุล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ การศึกษา และ ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผลงานและการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันตามเวลา ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล(2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรย์ลดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุพรรณิ สรรค์นิกร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปัจจัยในการปฏิบัติด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลา และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้นางาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลชา พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานสังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อผู้บริหารที่ควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

1. จากผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน ตามความรู้ความสามารถ โดยประเมินจากผลงาน

ที่ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า โดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ

2. จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรมีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานและปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. จากผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาในภาพรวมนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในงานจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยอาจจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขึ้น และควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

4. จากผลการศึกษา ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งมีอยู่สามด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และมีการวางแผนวิธีการทำงาน โดยมอบหมายงานตามหน้าที่ ให้เหมาะสมและชัดเจน ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ พัฒนาทักษะในระบบงานที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงลักษณะงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับผิดชอบ โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตัวเอง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ให้มีความเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษา และการบริหารงานภายในองค์กรต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการนิเทศงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่แล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). วิทยานิพนธ์.ปม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไทย, 2551.

จิตติมา อัครธิตพงษ์.(2556). เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2561. จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.

ณัฐรท ผ่องสุวรรณ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ.

ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). (งานค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

มลทา พิทักษ์ .(2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สุพรรณิ สรรค์นิกร (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง).วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรีพร สงหมื่นไวย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตขอนแก่น.

อานัติ สังขมณี. (2555). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าแผนกแพคกิ้ง บริษัท ทีเอสที ชั้นไรซ์ เซอร์วิส จำกัด.การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อุสุมา ตักดีไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Mager, R. & K. Beach. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California : Pitman Learning.

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