ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

Factors Affecting Work Performance of Personnel in Na Phra Lan Subdistrict Administrative Organization, Chaloem Phra Kiat District, Saraburi Province.

ธนภร วาโย (Tanaporn Wayo)
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Master of Public Administration, Thepsatri Rajabhat University
Email: koiporntana@gmail.com
Received March 9, 2025 & Revise June 12, 2025 & Accepted July 1, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี และวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน (2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการศึกษา ข้อเสนอแนะคือ ข้อเสนอแนะด้านเวลา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเวลา โดยการมอบหมายงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม จัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง ด้านคุณภาพของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับหมอบหมาย ด้านปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้มีความความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้อิสระในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research article aims to study the work performance of personnel in the Na Phra Lan Subdistrict Administrative Organization, Chaloem Phra Kiat District, Saraburi Province, and analyze internal organizational factors affecting work performance. The sample group consisted of 81 individuals, including government officials, task-based employees, and general employees. A questionnaire was used as the data collection tool, and data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through multiple regression analysis.

The research results found that (1) the overall work efficiency of personnel was at the highest level, considering the average values from most to least, namely time, work quality, and work quantity. (2) Motivational factors affecting work efficiency were work characteristics, work responsibility, and career advancement. From the research results, the recommendations are: Time recommendations: Supervisors should give importance to time by assigning work, and should specify an appropriate time period for the work, and prioritize work before and after. In terms of work quality, supervisors should assign work that is appropriate for the knowledge and abilities of personnel, because this will make such personnel confident in performing their assigned duties. In terms of work quantity, supervisors should assign work that is appropriate for their duties and responsibilities, give them freedom to prioritize work, and not interfere with the work of personnel. They should give personnel the opportunity to make decisions in the areas they are responsible for.

Keywords: Work Efficiency, Personnel of the Subdistrict Administrative Organization.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดในการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นของบุคลากร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี เป็น

หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์กรยังคงประสบปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณไม่เพียงพอ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ ความขาดแคลนด้านองค์ความรู้และทักษะของบุคลากร ตลอดจนข้อจำกัดด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร จึงดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2551) ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดปริมาณเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้พนักงานเป็นรายบุคคลปฏิบัติ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลจากความตรงเวลา ความมีประสิทธิผล การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า พนักงานคนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีมากน้อยเพียงไร

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีต ตรงเวลาและผลงานที่สำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับคู่มือวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของ ตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกมาทางบุคลิกภาพในการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกับทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อการมุ่งสู้เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน มีความแม่นยำ ไว้วางใจ ในเรื่องของเวลาและเรื่องอื่นๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ปฏิบัติอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นในงานนั้นด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

ปีเตอร์สัน, และ โพลแมน (Peterson, & Plowman, 1989, p.325) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถ อธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่จะเกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานการทั้งหมดจะต้องเหมาะกับงานและวิธีการโดยลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานทันต่อเวลาที่มีการกำหนดไว้ตามขั้นตอนและระเบียบแบบแผนที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม คุ้มค่ากับงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 ใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพ

1.3 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน

1.4 ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.5 ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อย และไม่มีความบกพร่อง หรือมีความบกพร่องน้อย

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง การมอบหมายงาน และปริมาณงานเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการปริมาณ จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2 องค์กรมีการมอบหมายภาระงานอย่างทั่วถึง และเหมาะสม

2.3 งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.4 มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.5 มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ด้านเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือเทคนิคการทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมามีคุณภาพ เสร็จทันเวลาที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

3.1 มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน

3.2 มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

3.3 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

3.4 เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา

3.5 มีการจัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 73-76) กล่าวว่า ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1.1 รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ

1.1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.1.3 สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

1.2.1 การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

1.2.2 ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

1.2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจด้วยงาน

2.1 การจัดงานให้ท้าทายความสามารถ

2.2 ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความสุขความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น

2.3 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.4 ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถ จะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น ให้โอกาสพนักงานวางแผน จัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

3. ปัจจัยจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ลักษณะต่อไปนี้

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่ต้องการ ให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผน ติดตามประเมินแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก

การได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี 2 ปัจจัย อันได้แก่ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร เป็นต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยภายในองค์กร อันประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายและมีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีคุณภาพเสมอ

1.3 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีและสามารถดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

1.4 มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

1.5 สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายและมีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจผลการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในความรู้และความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็น และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับและไว้วางใจผลการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถ

2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเชื่อถือในข้อเสนอแนะ

2.4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จ

2.5 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

3. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความถนัด เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างอิสระ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง

3.2 งานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3.3 องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนและสามารถบริหารจัดการงานอย่างมีอิสระ

3.4 มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

3.5 มีความพึงพอใจที่มีอำนาจ ในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง งานได้รับมอบหมาย และปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน โดยไม่มีการควบคุม มีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

4.1 มีความพึงพอใจกับการทำงาน ที่ไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.2 งานได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4.3 ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4.4 ได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ

4.5 มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นเสมอ

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในส่วนของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย

5.1 องค์กรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนอย่างชัดเจน

5.2 งานที่ปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.3 การปฏิบัติงานในหน้าที่มีโอกาส และได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในส่วนของงานที่ปฏิบัติอยู่

5.5 องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิด ประสิทธิภาพในการทำงาน	**แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง**										
	Herzberg' s dual factheory	Peterson and Plowman	Harring Emerson	อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์	พิคอร์ส และ ไมเออร์	กิติ ตยัคคานนท	ศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา	กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์	มาโนช สุขุกายี	Peter M. Senge	**สรุป**
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓				✓	✓	✓	✓			4
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	✓					✓	✓	✓			4
3.ด้านลักษณะของงาน	✓				✓				✓	✓	4
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน	✓						✓		✓		3
5.ด้านความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
6.ด้านคุณภาพของงาน	✓	✓	✓	✓						✓	5
7.ด้านปริมาณงาน	✓	✓	✓	✓							4
8.ด้านเวลา									✓	✓	2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี จำนวน 81 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป (องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน, 2567) เหตุที่ต้องการรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากจำนวนประชากรไม่มาก และไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่างซึ่งนำชัย ทุนผล (2540, หน้า 71) ระบุไว้ว่า ถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยจะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วยก็ควรศึกษาประชากรทั้งชุดเพื่อความถูกต้องแม่นยำ และไม่จำเป็นจะต้องใช้สถิติมาประมาณ หรือทดสอบสมมติฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีขั้นตอนดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน ด้วยตนเอง

2. จากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 81 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.56 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.27 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.91 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.49 ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 53.09 และปฏิบัติงานในระยะเวลา 5 ปี - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.74

2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	μ	σ	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.56	0.421	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.54	0.363	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.66	0.435	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	0.299	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.59, σ = 0.299) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเวลา (μ= 4.66, σ = 0.435) ด้านคุณภาพของงาน (μ= 4.56, σ = 0.421) และด้านปริมาณงาน (μ= 4.54, σ = 0.363)

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	μ	σ	ความหมาย
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องตามมาตรฐานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	4.62	0.538	มากที่สุด
2. มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงตามขั้นตอนในคู่มือประชาชน	4.58	0.589	มากที่สุด
3. ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.43	0.688	มาก
4. ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพต่อผู้มารับบริการ	4.49	0.635	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และบูรณาการกับส่วนงานอื่นๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.69	0.516	มากที่สุด
ภาพรวม	4.56	0.421	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.56, σ = 0.421) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และบูรณาการกับส่วนงานอื่นๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพ (μ = 4.69, σ = 0.516) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้อง ตามมาตรฐานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด (μ = 4.62, σ = 0.538) และมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงตามขั้นตอนในคู่มือประชาชน (μ = 4.58, σ = 0.589) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (μ = 4.43, σ = 0.688)

ตารางที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	μ	σ	ความหมาย
1. มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน ตามแผนปฏิบัติราชการ	4.46	0.633	มาก
2. ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.31	0.718	มาก
3. องค์กรมีการมอบหมายภาระงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.58	0.630	มากที่สุด
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.62	0.582	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.72	0.506	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	0.363	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.54, σ = 0.363) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (μ = 4.72, σ = 0.506) มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (μ = 4.62, σ = 0.582) และองค์กรมีการมอบหมายภาระงาน

อย่างทั่วถึง และเหมาะสม (μ = 4.58, σ = 0.630) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ (μ = 4.31, σ = 0.718)

ตารางที่ 5 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับประสิทธิภาพ		
	μ	σ	ความหมาย
1. มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน	4.74	0.543	มากที่สุด
2. มีการจัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด	4.65	0.636	มากที่สุด
3. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.69	0.516	มากที่สุด
4. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.62	0.582	มากที่สุด
5. เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.60	0.646	มากที่สุด
ภาพรวม	4.66	0.435	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66, σ = 0.435) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน (μ = 4.74, σ = 0.543) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด (μ = 4.69, σ = 0.516) และมีการจัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด (μ = 4.65, σ = 0.636) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา (μ = 4.60, σ = 0.646)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ควรคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังรูปสมการถดถอยที่คำนวณได้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี พบว่า F = 15.971 , Sig. = .000 แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) โดยอธิบายได้ร้อยละ 51.60 (R2 = .516) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งคุณภาพของงาน คือ การนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม ใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อย และไม่มีความบกพร่อง หรือมีความบกพร่องน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล ไทรตระกูล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปริมาณงาน

1.2 ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปริมาณงาน คือ ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ องค์กรมีการมอบหมายภาระงานอย่างทั่วถึง และเหมาะสม งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเยาวภา ตรีพงษ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนัก

จัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเวลา คือ การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน การพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และการจัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของก้องสังขะมัลลิก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข่าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศูนย์บริหารข่าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ควรคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวนิชย์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถชัย ณ ภิบาล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ เงินเดือน ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ อินทร์เอี่ยม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านงบประมาณ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ ร้อยละ 68.80 (Adjusted R2 = .688)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านเวลา เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านเวลา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเวลา โดยการมอบหมายงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม จัดลำดับการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนด

1.2 ด้านคุณภาพของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับหมอบหมาย ส่งผลให้ปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพ ความถูกต้อง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและองค์กร

1.3 ด้านปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้มีความความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้อิสระในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยจูงใจเพียง 5 ด้าน ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้ได้ผลงานที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เช่น ประชาชนผู้มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน

เอกสารอ้างอิง

ก้อง สังขะมัลลิก. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข่าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

จุฑามาศ อินทร์เอี่ยม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2551). องค์การและการบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

นฤมล ไทรตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวนิชย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปีการศึกษา.

เยาวภา ตรีพงษ์. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

องค์กรปกครองส่วนตำบลหน้าพระลาน. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570). สระบุรี : สำนักปลัดงานนโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี.

อรรถชัย ณ ภิบาล (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.