

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

Administrative Efficiency of Sub-District Administration Administrators in

Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province

อภิวรรณ ปานเนตรแก้ว¹ และ ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัตน์²

Apiwan Pannatekave¹ and Natnaporn Aeknarajindawat²

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2}

Email: 63563827038@ssru.ac.th¹

Received: October 22, 2022

Revised: December 26, 2022

Accepted: December 27, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 219 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน t-test, F-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล



Abstract

The objective of this study 1) to study the administrative efficiency of sub-district administrators in Phra Pradaeng district. Samut Prakan Province 2) to compare the opinions of personnel towards the administrative efficiency of the administrators of sub-district administrative organizations in Phra Pradaeng District. Samut Prakan Province Classified by personal status is a quantitative research The sample group used in this research was personnel working in sub-district administrative organizations in Phra Pradaeng District. Samut Prakan Province, 219 people used questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and variance t-test, F-test and one-way ANOVA test.

The results showed that: 1) administrative Efficiency of Sub-District Administration Administrators in Phra Pradaeng District Samut Prakan Province. The overall average is at a high level. When considering each aspect, it was found that the mean was at a high level in all aspects. In descending order: planning with the highest average, followed by personnel placement. Coordination organization performance reporting nn command or director and budget with the lowest average, and 2) the comparison of the administrative efficiency of the executives according to the opinions of the personnel in the sub-district administrative organization in Phra Pradaeng District Samut Prakan Province. Classified by personal status, it was found that the administrative efficiency of the administrators according to the opinions of personnel in the sub-district administrative organization in Phra Pradaeng district Samut Prakan Province with gender, age, education level, position, work experience different income. There were no significant differences in opinions at the .05 level.

Keywords: Performance, Administration, Sub-District Administration

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่หน่วยการปกครองขั้นพื้นฐานของรัฐบาล ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันเรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ การจัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นในระบอบประชาธิปไตย เพราะช่วยให้คนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้เสนอปัญหาและหาทางแก้ไขเป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจาย



อำนาจปกครอง โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย (นฤมล เมืองเดช, 2550)

บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองและ ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าวจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กรนั้น ปัจจุบันการจูงใจคนในการทำงานกับองค์กร ไม่ได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ได้ยึดเอาความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญแม้ว่าคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความจริงจังหรือ ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักและคำนึงอยู่เสมอ เพราะความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรหากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องหมายให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและผลของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (สันติ โกเศศโยธิน, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ว่ามีประสิทธิภาพอย่างไร ผลของการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร และผู้รับบริการที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล





สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ธนาถ อินทุง (2555) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด ซึ่งคำว่า ประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงิน งบประมาณ การใช้จ่าย ไม่เสียเวลามาก ใช้ต้นทุนวัตถุดิบต่ำ เป็นต้น ทั้งนี้การมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยจะพิจารณา 2 ประเด็นประกอบกันพอประมาณการบรรลุผลสำเร็จและปริมาณ ทรัพยากรที่สูญเสียไป เช่น ลักษณะงานบรรลุผลสำเร็จเหมือนกัน แตกต่างกันที่เวลา ชั้นที่ 1 ใช้เวลา 5 นาที ชั้นที่ 2 ใช้เวลา 3 นาที ย่อมหมายความว่า ชั้นที่ 2 มีประสิทธิภาพมากกว่าชั้นที่ 1 เป็นต้น

เฮอริเบิร์ต อ. ซิมอน (Herbert A. Simon, 1960) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ตามทรรศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่อง ต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุดโดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานที่ประหยัดทั้งงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

สันติ แสวงทรัพย์ (2559) การบริหาร หมายถึง ในหลักการบริหารองค์การการบริหารงานพัสดุเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารของทุกองค์การ และเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การให้ขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการบริหารงานพัสดุจะเริ่มต้นจากการกำหนดความต้องการ หรือการวางแผน หรือการวางแผน จัดทำงบประมาณการจัดหาพัสดุการควบคุมโดยการลงบัญชีหรือลงทะเบียนและตรวจสอบพัสดุประจำปี การบำรุงรักษา และกระบวนการสุดท้าย คือ การจำหน่ายพัสดุหลังจากที่ได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าหมดความจำเป็นในการใช้งานหรือหากใช้ต่อไปอาจต้องสิ้นเปลืองค่าบำรุงรักษา

จรงค์ เวียงสมุทร (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่ง



ได้แก่ คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ผลการทำงานที่สามารถวัดได้ จากการใช้และบริหารทรัพยากร ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) ด้านการสั่งการหรืออำนาจการ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548) ได้สรุปความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบาย กระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น
2. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่ กฎหมายกำหนดทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว
3. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็ม รูปแบบทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอัน แท้จริงของประชาชน
4. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขต ที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก
5. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่าง ๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป
6. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้รับบริการองค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ตำบลซึ่งมีบุคลากรจำนวน 484 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้รับบริการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน โดยได้กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จากการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้





ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านงบประมาณ ผู้ศึกษาใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale

กำหนดระดับการบริหารองค์การเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 219 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมดในเดือนมีนาคม – ตุลาคม 2564
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์ ประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ค่า t-test, F-test เพื่อนำไปวิเคราะห์กับแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับปัจจัยที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ การทดสอบค่า



(t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least-Significant Different)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน 4) ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านงบประมาณ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผน	3.87	0.61	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	3.80	0.79	มาก
3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน	3.81	0.47	มาก
4. ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ	3.76	0.87	มาก
5. ด้านการประสานงาน	3.80	0.56	มาก
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.67	มาก
7. ด้านงบประมาณ	3.71	0.81	มาก
รวม	3.79	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.47) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.56) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.79) ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.87) และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ





2. ผลการทดสอบสมมติฐานต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐาน	ตัวแปรที่ทดสอบ	t	F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	-.341		.734	-	✓
2	อายุ		.449	.718	-	✓
3	ระดับการศึกษา		1.263	.285	-	✓
4	ตำแหน่งงาน	.190		.850	-	✓
5	ประสบการณ์ทำงาน		1.797	.168	-	✓
6	รายได้		1.455	.228	-	✓

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน



อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จะต้องให้ความสำคัญกับด้านการวางแผน ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ หากขาดกระบวนการ บริหารด้านใดด้านหนึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งจากข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานว่า ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการวางแผน ซึ่งตามแนวคิดของ Bartol and Martin (1937) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน หมายถึง การกำหนดการทำงานขององค์กรโดยผู้บริหาร จะต้องทำการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีการกำหนดแผนงาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริชา ลิมกิติศุภสิน (2560) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กร และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน วางโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยยึดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก แล้วนำแผนและนโยบายที่วางไว้ไปปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานล้วนแต่เป็นผู้ซึ่งมีการวางแผนงานมาแล้ว เพราะเมื่อมีการวางแผนก็จะมีการทำงานเป็นระบบมีแนวดำเนินการและวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพราะการวางแผนเป็นมาตรการในการปฏิบัติให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ไปช่วยให้ใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัด ช่วยลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดเสียหาย ช่วยให้เห็นหรือคาดคะเนอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ หากไม่มีการวางแผนไว้แต่ต้นเมื่อเผชิญกับปัญหาก็จะยิ่งเสียเวลาหาทางแก้ไข เพราะไม่ได้คาดการณ์และเตรียมหาทางออกไว้ล่วงหน้าที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ความไว้นือเชื่อใจการสื่อสาร ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนประกอบให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกันเนื่องจากองค์กรไม่สามารถจัดจ้างบุคลากรตามใจชอบได้ เช่น ในอดีตพนักงานต้องทำงานหลายหน้าที่มากขึ้นฉะนั้นการประสานกันภายในทีมจึงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานแทบทุกหน่วยงาน





ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยงานรุ่งอรุณ เกื่อนใหญ่ (2553) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลในการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดองค์การ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดรูปแบบขององค์กรมีความชัดเจนตามแผน การจัดองค์การ กำหนดหน้าที่ขอบเขตงาน มอบหมายงาน ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่ง และความสามารถกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารองค์การที่สอดคล้องกับกฎหมาย กำหนดโครงสร้างขององค์การ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ และการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามสายการบังคับบัญชา การจัดองค์การถือได้ว่าเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการทำตามแผนงาน นั่นคือเป็นตัวสร้างและบำรุงรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์การทั้งหมด โดยชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรใดควรนำไปใช้กับกิจกรรม ไต เมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร ความพยายามในการจัดองค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนช่วยผู้บริหารในการลดข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนขององค์การ เช่น การทำงานที่ซ้ำซ้อนและการใช้ทรัพยากรที่เปล่าประโยชน์ ตามแนวคิดของ Bartol and Martin (1937) ได้เสนอการจัดการองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงานขององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ละส่วนงาน ตลอดจนการกำหนดการบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ขำสวัสดิ์และสิทธิเดช สิริสุขะ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในด้านการจัดองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดคนเข้าทำงานตามกรอบอัตรากำลังตามตำแหน่งที่ระบุไว้ในแผนบุคลากร ตรงตามตำแหน่งและความสามารถ เฉพาะส่วนบุคคล การกำหนดอัตรากำลังและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ส่งเสริมและฝึกอบรมพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่ขาดตกบกพร่องของแต่ละบุคคล การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา และการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงาน ของบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานว่าเป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำงานให้สำเร็จได้ และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ อรุณรุ่ง (2557) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานเทศบาลในอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวมด้านการสรรหาบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีภาวะความเป็นผู้นำ หรือมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ



ควรจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่ายภายใน หน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และการวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชาบุคลากรให้ปฏิบัติงานชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่ล และเรดอน (Gulick & Lyndall, 1973) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหารว่าการสั่งการหรืออำนาจการ หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนาจการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนาจการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมาก เหตุเพราะว่าการที่จะอำนาจการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดี และมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ และสอดคล้องกับสุรเมธ ทองด้วง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การสั่งการหรือการเป็นผู้นำ (Directing Leadership) คือ กระบวนการในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นตามเครื่องชี้วัดที่กำหนดในวัตถุประสงค์

1.5 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีความสามารถในการจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีควรจัดให้มีแผนผังและกำหนดหน้าที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้อภิปรายอย่างสร้างสรรค์ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาและซักถามงานด้านต่าง ๆ ได้โดยตรงด้วยวิธีการติดต่อที่มีประสิทธิผลรวมถึง รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา นพขำ (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดการเสนอผลการรายงานเป็นช่วงระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานขององค์การ ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การตามความเป็นจริงอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน รายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจน ข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน และการประกาศขั้นตอนเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบกันอย่างทั่วถึง และมีความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาวิณี เป็งนาค (2557) การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้ความสำคัญกับการบริหารงานในด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก





1.7 ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน ควรมีจัดทำแผนการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดสรรงบประมาณ มีการจัดทำงบประมาณสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และควรมีนโยบายด้านการงบประมาณมีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน

2.1 เพศ พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรทั้งผู้ชายและผู้หญิงเพศหญิง มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญญา นพขำ (2553) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานถึงมีอายุต่างกัน แต่ได้รับโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานไม่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวารุณี ขำสวัสดิ์และสิทธิเดช สิริสุขะ (2588) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลัง พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะว่า การที่บุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ กำหนดคุณสมบัติหรือระดับการศึกษาของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ



บริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาวิณี เบ็ญนาค (2557) การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอนพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการบริหารงานไม่แตกต่าง

2.4 ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีระดับการศึกษาที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันแต่ต่างกันที่ตำแหน่ง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริษา ลีมกิตติสุภสิน (2560) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล ในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเยาวรักษ์ ฉัตรวิไล (2560) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 รายได้ พบว่า รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์ (2560) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรปฏิบัติงานตามแผนและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว โดยการวางแผนยี่สิบสี่ชั่วโมงและภารกิจขององค์การเป็นหลัก
2. ด้านการจัดองค์การ ผู้บริหารควรเน้นการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา โดยการกำหนดโครงสร้างขององค์การให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์





3. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนการเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ และมีการกำหนดอัตรากำลังและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีศิลปะในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เข้ามาทำงานในองค์การ

4. ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ ผู้บริหารควรจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงานหรือ ระหว่างหน่วยงาน บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และที่สำคัญต้องมีความรู้ความสามารถที่จะอำนวยการมอบหมายงาน ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปได้ด้วยดี

5. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีการประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้อภิปรายอย่างสร้างสรรค์

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การตามความเป็นจริงอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน มีการประกาศขั้นตอนเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบกันอย่างทั่วถึง และมีความโปร่งใส และการรายงานของผู้บริหารต้องมีแบบรายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

7. ด้านงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำงบประมาณสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และให้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดสรรงบประมาณ โดยควบคุมดูแลการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และต้องมีการประเมินผลการใช้งบประมาณทุกขั้นตอนเมื่อจบโครงการหนึ่ง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
3. ควรทำการศึกษาวิจัยของประชาชนผู้มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรงค์ เวียงสมุทร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาถ อินทุง. (2555). ประสิทธิภาพการ จัดการงานพัสดุของ ตำรวจภูธรภาค 5 (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2548). *อบต. ของเรา: ท้องถิ่นของเรา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ประภาวิณี เบ็ญนาค. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัญญา นพขำ. (2553). การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.





- นฤมล เมืองเดช. (2550). *บทบาทสตรีกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งอรุณ เกื้อนใหญ่. (2553). *กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 565-581.
- ศรียรรณ อรุณรุ่ง. (2557). *ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในอำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. (2563). จำนวนบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2564, จาก <https://www.samutprakantlocal.go.th/public/default/index/index>
- สันติ โกเศศโยธิน. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สันติ แสงวงษ์ทรัพย์. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารพัสดุโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 187-196.
- สุรเมธ ทองด้วง. (2556). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด* (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อริษา ล้อมกิตติศุภสิน. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชัยภูมิ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chapman, A. (1995). *Ethical Work and Life Learning*. Retrieved April 17, 2012, from <http://www.businessballs.com/pestanalysisfreetemplate.htm>
- Gulick, L. & Urwick, L. (editors). (1937). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

