

Factors affecting the work effectiveness of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization Bangyai District Nonthaburi Province

Thanachai Kaeonoi^{1*} Natthanon Thavisin² Theerapol Karnchanakas² and Somkid Duangchak²

¹ Master Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: damrongsak14012@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to study (1) factors and effectiveness of the work performance of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization, (2) relationship between factors and effectiveness of the work performance of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization, Bangyai District, Nonthaburi Province. This study is survey research. The research instruments are questionnaires. The population used in the research are personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization, using a simple random sampling method, totaling 113 people. The statistics used for data analysis are mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study found that the performance factors of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization are at high level overall. The performance efficiency of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization is at moderate level overall. Relationship between factors and performance efficiency of personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization There is high level of relationship ($r_{xy}=.664$), with regression coefficient of prediction in the form of raw score (b) equal to .466, .435, .330 and .395, with predictive power ($R^2=.441$) or 44.10 percent and the results of the hypothesis testing that the performance factors have a positive effect on the performance efficiency of the personnel of Banmai Subdistrict Administrative Organization, Bangyai District, Nonthaburi Province, with statistical significance at .01.

Keywords: Effectiveness, Performance, Personnel

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ธวัช แก้วน้อย^{1*} ณฐนท ทวีสิน² อีรพล กาญจนากาศ² และ สมคิด ดวงจักร์²

¹ นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: damrongsak14012@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีบังเอิญ จำนวน 113 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.664$) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .466 .435 .330 และ .395 มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2=.441$) หรือร้อยละ 44.10 และผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

© 2024 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล และหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้านและตำบลแทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) กล่าวได้ว่า การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า และมี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (โกวิทย์ พวงงาม, 2543)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชนบทและมีความใกล้ชิดกับประชาชนซึ่งหากมีความเข้มแข็ง มีมาตรฐานในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการสาธารณะรวมทั้งการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านและชุมชน โดยกระบวนการจัดทำแผนชุมชนที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นจะนำไปสู่ความอยู่ดีกินดี ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งของประชาชนอย่างยั่งยืนแต่ในทางตรงข้ามหากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานก็อาจไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชน และไม่สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานจึงเป็นแนวทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการพัฒนาบุคลากรส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลของบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ (รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด, 2559) การพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย มาตรการป้องกันโรคและหยุดยั้งการติดต่อของเชื้อโรค แก้ไขและช่วยเหลือสาธารณภัย ส่งเสริมการเรียนรู้ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี มุ่งส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ และทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (จรรีรัตน์ ว่องปลุกศิลป์, 2562) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มคุณค่างาน การฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประโยชน์แก่องค์กร รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าให้ทำงานกับองค์กรในลักษณะความผูกพันองค์กรระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยธนภรณ์ พรหมราย (2565) กล่าวถึง ความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการศึกษาในงานชิ้นนี้พบว่า บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญ และควรส่งเสริมบรรยากาศในองค์กร การทำงาน และจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น

ความจำเป็นยิ่งย่ององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีการพัฒนาองค์ความรู้ของคนในหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อให้มีความสามารถที่หลากหลาย เพราะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบทางประชากรทั้งเป็นชุมชน ชนบท และเมือง และมีทั้งข้าราชการที่ได้รับบรรจุใหม่หรือพนักงานจ้างที่รับเข้าทำงานใหม่ได้ฝึกฝนประสบการณ์ รวมถึงศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติม ดังนั้นเพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุผลสำเร็จ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารสมัยใหม่ ภายใต้กระแสแห่งการบริหารระบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นและสร้างความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาคนและพัฒนาหน่วยงาน การเปลี่ยนวิธีคิด ค้นหาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหารูปแบบและนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ อันจะนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาการบริหารการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้ความรู้และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนเป็นสหวิทยาการความรู้สมัยใหม่ และนำมาใช้กับคนในหน่วยงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยหรือข้อปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคนในหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป อาจจะนำมาแก้ไขโจทย์ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคน ด้วยหลักและเหตุผลที่มาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ยังเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิผล (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่, 2566)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีความสนใจว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับใด ได้แก่ ความต้องการ

ทางกายภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยกย่อง รวมการดูแลถึงสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ และความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร เป็นหลักการพิจารณาการเติบโตตามสายงาน การปรับสถานะการจ้างงาน เช่น จากลูกจ้างทั่วไปเป็นอัตราจ้างตามภารกิจให้กับพนักงานจ้างที่มีผลการทำงานดีเด่น ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 154 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เปรียบเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 113 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีกระบวนการสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และรายงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม และขอคำปรึกษาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถาม ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานและแก้ไขความถูกต้องให้ตรงประเด็น

2.3 แต่งตั้งและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และทุกข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0

2.4 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.5 นำแบบสอบถามเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย เท่ากับ .804

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับทราบ

4.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 384 ชุด ซึ่งเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

4.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4.4 นำแบบสอบถามไปจัดทำรหัสและนำเข้าข้อมูลทำการวิเคราะห์สถิติทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103) ดังนี้

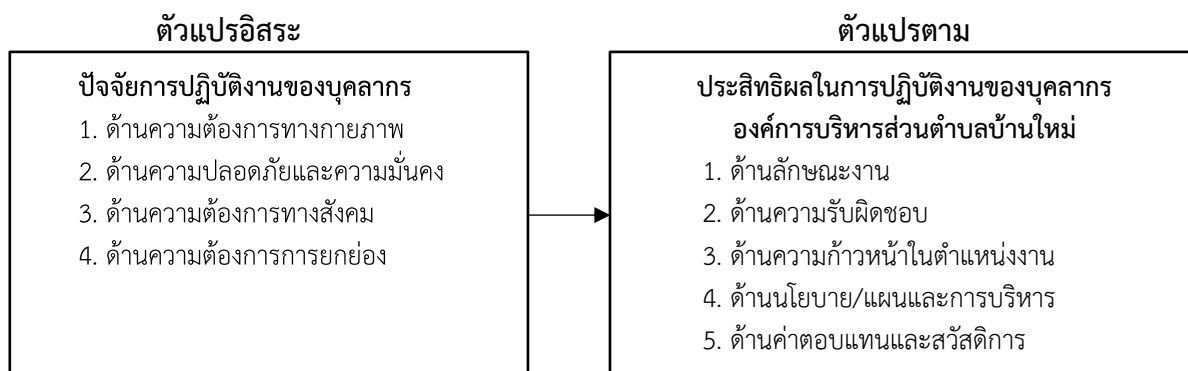
4.51-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มาก
2.51-3.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

และเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 316) ดังนี้

0.81-1.00	ความหมาย	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61-0.80	ความหมาย	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41-0.60	ความหมาย	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21-0.40	ความหมาย	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01-0.20	ความหมาย	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.00	ความหมาย	ไม่มีความสัมพันธ์เลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ โดยมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการการยกย่อง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการทางกายภาพ ดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	3.56	.344	มาก	4
2. ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง	3.76	.271	มาก	1
3. ด้านความต้องการทางสังคม	3.61	.290	มาก	2
4. ด้านความต้องการการยกย่อง	3.57	.326	มาก	3
รวม	3.63	.256	มาก	

2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.12	.418	ปานกลาง	3
2. ด้านความรับผิดชอบ	2.81	.517	ปานกลาง	5
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.43	.357	ปานกลาง	1
4. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหาร	3.40	.431	ปานกลาง	2
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.04	.398	ปานกลาง	4
รวม	3.16	.348	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.664$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($X_1: Y_1 = .879$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางสังคมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($X_3 Y_1 = .714$) และอันดับต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและมั่นคง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($X_2: Y_1 = .552$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	To_X	To_Y
X ₁	1										
X ₂	.408**	1									
X ₃	.669**	.535**	1								
X ₄	.590**	.741**	.567**	1							
Y ₁	.879**	.352**	.714**	.680**	1						
Y ₂	.504**	.263**	.670**	.643**	.754**	1					
Y ₃	.487**	.092**	.375**	.151**	.570**	.404**	1				
Y ₄	.280**	.197**	.240**	.557**	.481**	.616**	.111**	1			
Y ₅	.468**	.227**	.477**	.480**	.717**	.751**	.680**	.709**	1		
To_X	.822**	.790**	.831**	.874**	.808**	.634**	.343**	.392**	.497**	1	
To_Y	.638**	.283**	.610**	.634**	.865**	.886**	.646**	.731**	.940**	.664**	1

หมายเหตุ: ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SEE	Sig.
1. ด้านความต้องการทางสังคม (X ₃)	.985	.971	.970	.04429**	.000
2. ด้านความต้องการการยกย่อง (X ₄)	.996	.947	.987	.54401**	.000
3. ด้านความปลอดภัยและมั่นคง (X ₂)	.964	.930	.929	.06832**	.000
4. ด้านความต้องการทางกายภาพ (X ₁)	.874	.764	.762	.12465**	.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว จากจำนวน 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่ทดสอบ (R^2) สามารถเรียงอันดับค่าพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการทางสังคม (X_3) ความต้องการการยกย่อง (X_4) ด้านความปลอดภัยและมั่นคง (X_2) และด้านความต้องการทางกายภาพ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการการยกย่อง (X_4) ด้านความต้องการทางสังคม (X_3) ด้านความต้องการทางกายภาพ (X_1) และด้านความปลอดภัยและมั่นคง (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .466 .435 .330 และ .395 ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2=441$) หรือได้ร้อยละ 44.10 และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .190 โดยสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) คือ } \hat{Y} = .112 + .466x_4 + .435x_3 + .330x_1 + .395x_2$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (z) คือ } \hat{Z} = .319z_{x4} + .284z_{x3} + .336z_{x1} + .265z_{x2}$$

จากการทดสอบสถิติเดอร์บิน-วัตสัน พบว่า ค่า Durbin-Watson Statistic = 1.994 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 หรืออยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
1. ด้านความต้องการการยกย่อง (X_4)	.466	.319	19.385**	.000
2. ด้านความต้องการทางสังคม (X_3)	.435	.284	16.108**	.000
3. ด้านความต้องการทางกายภาพ (X_1)	.330	.336	5.875**	.000
4. ด้านความปลอดภัยและมั่นคง (X_2)	.395	.265	23.808**	.000

$$R=.664, R^2=.441, \text{Adj } R^2=.436, \text{SEE}=.26114, a=.112, F=87.678, \text{Sig}=0.000, \text{Durbin-Watson}=1.994$$

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการปฏิบัติงานของตัวแปรอิสระ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการการยกย่อง มีผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เช่น มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่มีระบบพรรคพวก มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่ดีมีความพึงพอใจแก่บุคลากร

และสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังได้ให้มีโอกาสให้การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบธรรมและมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของทฤษฎี ธนาภิรุณ (2566) ศึกษาเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ ตามปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การชี้แจงด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ยังเกิดขึ้นได้น้อย สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลค่อนข้างไม่พึงประสงค์ สิ่งที่เราควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาส อบรมพัฒนาบุคลากรหรือให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบายพร้อมทั้งมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงความรู้ ความสามารถของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวรวิจิตร วิเวกจิตต์ (2567) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการจัดการปฏิบัติงานราชการ โดยรวม ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ

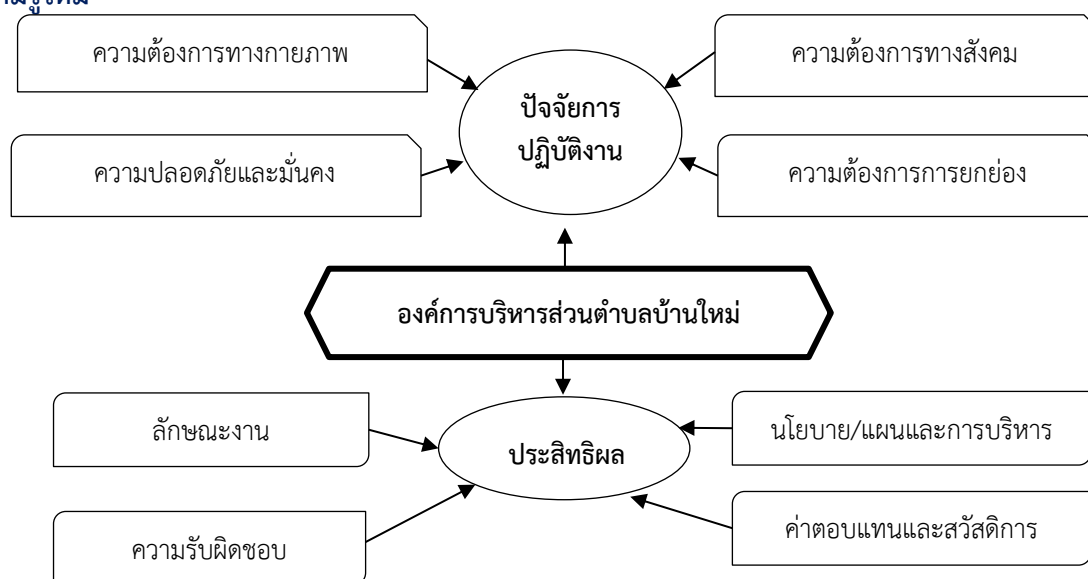
จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.664$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะไปสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การได้รับมอบหมายงานมีความน่าสนใจ ทำทนาย อีกทั้งการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยตรง จึงทำให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบุญญา ชูพินิจสกุลวงศ์ (2567) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการการยกย่อง (X_4) ด้านความต้องการทางสังคม (X_3) ด้านความต้องการทางกายภาพ(X_1) และด้านความปลอดภัยและมั่นคง (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .466 .435 .330 และ .395 มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2=.441$) หรือได้ร้อยละ 44.10 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .190 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างดีและส่งผลให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการตรวจสุขภาพประจำปี การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ไม่ส่งเสริมสนับสนุนในระบบพรรคพวก อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ได้เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรมในระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของสีติสารอ บินหามะ และอิบรอฮิม สารีมาแซ (2567) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 43.90

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 อาจเป็นเพราะการจัดการเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานค่อนข้างดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามด้านต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนถนัดและมีความชำนาญ ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานตามแผนนโยบายการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี และมีการสนับสนุนสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การจัดสภาพแวดล้อม การยกย่อง ชมเชยให้รางวัลเมื่อสิ้นปี และยังสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสิ่งใหม่ ๆ ด้านการศึกษาที่มีระดับสูงขึ้นไปอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยศิริพร นาพันธ์, ราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร และวิเชียร วิทยอุดม (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 ผลการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่มีอยู่ในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จึงมีความจำเป็นเพื่อให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยถือว่าปัจจัยที่บุคลากรจะได้นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ มาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน โดยจะอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการสิ่งใดเป็นลำดับแรก และเปรียบเสมือนสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะเกิดความต้องการ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนลักษณะนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการจึงมี

ความจำเป็นหรือถือว่าเป็นปัจจัยที่นำมาปฏิบัติ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จึงเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในที่นี้ ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง และความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไป มักหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ และเมื่อเกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้แล้วนั้นจะส่งผลให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุงและนำไปใช้ในคราวต่อไปได้อย่างดี

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ พบว่า ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น มีการเปิดโอกาสให้บุคคลร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่มีระบบพรรคพวก มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและเต็มที่ และสร้างความรู้สึกรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบธรรมและมีเหตุผล ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาส อบรมพัฒนาบุคลากรหรือให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบายพร้อมทั้งมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงความรู้ ความสามารถของบุคลากร และยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการทางกายภาพกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรกำชับให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.2 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหาร ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดนโยบาย และชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร

1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรควรได้รับการดูแล ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย และจัดระบบสวัสดิการให้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และยังต้องได้รับความเหมาะสมในการได้รับเงินค่าตอบแทน โดยให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2562). *แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2543). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จूरรัตน์ ว่องปลูกศิลป์. (2562). แนวทางการเพิ่มคุณค่างานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย โรงแรมระดับ 4 ดาว จังหวัดภูเก็ต. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 1(1), 12-22.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทฤษฎี ธนาภิรุณ. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(2), 82-95.
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ถาวรินทร์ วิเวกจิตต์. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรมการจัดการ*, 2(2), 1-11.
- รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด. (2559). แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติของเจ้าของพนักงานทัศนคติของเจ้าของที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารทันตภิบาล*, 27(2), 84-96.
- ศรีบุญญา ชูพินิจสกุลวงศ์. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง. *วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น*, 2(2), 35-46.
- ศิริพร นาทันtri, ราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร และ วิเชียร วิทย์อุดม. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 279-297.
- สีดีสารอ บินหามะ และ อิบรอฮิม สารีมาแซ. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสุโขทัยจังหวัดสุโขทัย. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(3), 469-478.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่. (2566). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2566*. นนทบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี.
- อัจฉริยา พัฒนสระคู. (2562). ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 14(1), 129-142.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.