

สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Factors of Organizational Environment Affecting Efficiency:
Case Study of Prasat Thong Town Municipality, Bang Pa-In,
Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

กิตติภณ พันธุ์สวัสดิ์*

Kittiphon Phansawat

ดวงพร อุไรวรรณ**

Duangporn Auraiwan

(Received: 14 July 2024; Revised: 27 November 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปราสาททองอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

* นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

Undergraduate, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn
Rajabhat University under the Royal Patronage

Corresponding Author Email: bpon11012545@gmail.com

** อาจารย์ประจำ, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Lecturer, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn
Rajabhat University under the Royal Patronage

Email: Duangpporn.au@vru.ac.th

โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 2) สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านหลักการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสามารถในการทำนายความแปรปรวนของสมการนี้อยู่ที่ 27% และมีปัจจัยอื่นที่สามารถแข่งต่อความแปรปรวนของสมการดังกล่าว 73%

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research are to 1. study the work efficiency level of Prasat Thong Subdistrict Municipality personnel, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2. study Factors of Organizational Environment Affecting Efficiency: case study of Prasat Thong Town Municipality, Bang Pa-In, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This study was conducted by a quantitative approach and data were collected by using questionnaires The statistics used for analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The results of the study found that 1) The work efficiency level of Prasat Thong Subdistrict Municipality personnel, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was found to be at a high level overall, with a mean of 4.21 and a standard deviation of 0.71. 2) The internal organizational environment affecting the work efficiency: a case study of Prasat Thong Subdistrict Municipality, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consists of 3 factors: administrative policy, command principles, and coworker relations at the 0.01 level of statistical significance, the predictive power of this equation is 27%, and other factors can overtake the variance of the equation by 73%.

Keywords: Internal organizational environment, Performance Efficiency, Local government organization

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาการเมืองการปกครองภายใต้รูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางหมายถึงการรวมอำนาจ การปกครองส่วนภูมิภาคหมายถึงการแบ่งอำนาจการปกครอง และส่วนท้องถิ่นหมายถึงการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลงให้เหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็นและให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาพสังคมที่มีความต้องการหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนประชาชนมีความคาดหวังจากรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นในการตอบสนองต่อความต้องการ (ปริญทร์ ไชยคำจันทร์, 2564)

เทศบาล เป็นรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเกิดขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพ ฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) และมีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองและมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ประกาศยกเลิกการปกครองท้องถิ่นรูปสุขาภิบาลจนหมดสิ้นตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 สำหรับเทศบาลตำบลปราสาททอง เดิมเมื่อปี พ.ศ.2538 ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเลนและเปลี่ยนชื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปราสาททองตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2548 จากนั้นได้รับฐานะเป็นเทศบาลตำบลปราสาททองตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 และมีผลตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ซึ่งการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ปราสาททองจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงานงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนที่พึงจะได้รับ

การทำงานในองค์การของภาครัฐควรคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ คือ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและความเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ คือ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร 3) ปัจจัยขององค์การ คือ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านต่างๆ เช่น ที่ดิน อาคาร อุปกรณ์ต่างๆ งบประมาณ เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร และ 4) กระบวนการดำเนินงานขององค์การ ที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ขององค์การที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงาน การวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ การควบคุมคุณภาพและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิพิงศ์, 2556) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการที่บุคลากรในองค์การจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำจะเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก 1) คุณภาพของงาน (Quality) ที่จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง เนื่องจากเป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการเพิ่มคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากศึกษาทางเทศบาลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขของการทำงานและเกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลต่อกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ แรงกดดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่งานต่าง ๆ ขององค์กร ระบบการบริหารจัดการและโครงสร้างขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ดังนี้ ทักษะที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรูปจำลองความเป็นผู้นำแบบสามมิติถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของแนวความคิดว่าความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการใช้แบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนควรจะเรียนรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพวกเขาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งประกอบขึ้นด้วย ผู้นำ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับเดียวกับผู้นำองค์กร และลักษณะของงาน ตัวแปรผันสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น

จากความหมายของสภาพแวดล้อมภายในที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับทุกอย่างในองค์กรโดยตรง ทั้งระบบการทำงาน โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและการบริหารจัดการภายในองค์กร และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืององกต, 2563, น. 8) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ การได้รับประโยชน์สูงสุด ความคุ้มค่าและความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้อง มีมาตรฐานและรวดเร็ว 2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ การปฏิบัติงานมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นไปตามที่ระบุในแผนงานขององค์กร นอกจากนี้ยังควรมีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องและถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงานและต้องมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่เพิ่มความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมด คือ การลงทุนน้อยแต่ให้ได้ผลกำไรมากที่สุด เป็นประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ความมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ศาสตราจารย์ ทองแรงและกิตติมา จิงสุวดี (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั้นคือ การทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงานความเสมอภาคให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศาสตราจารย์ ทองแรง และกิตติมา จิงสุวดี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จสามารถร่วมกันทำนายปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 48 2) ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประเภทยุทธศาสตร์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านความต้องการความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ในการปฏิบัติงานสถานภาพและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

อมรรวรรณ ใบเงิน (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บริษัทแห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งประกอบด้วย ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 400 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 31.00 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.80 ตำแหน่งงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 79.50 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 25.00 และ อายุการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 39.00 ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงาน พบว่า อายุงานต่างๆ มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) เมื่อพนักงานมีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 87.5

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

3.1 ผลของการวิจัยสามารถนำมาช่วยเรื่องการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลปรางสาทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลของการวิจัยสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สมมติฐานของการวิจัย

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านหลักการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็น การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาททองและ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ปรางสาททอง จำนวน 157 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2566

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

6. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 157 คน จึงดำเนินการเก็บข้อมูล ทั้งหมด 157 คน เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างเมื่อคำนวณออกมามีความใกล้เคียงกับขนาด ของกลุ่มประชากร

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านหลักการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลปรางสาททอง

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งนำเสนอลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ โดยจำแนกความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและในภาพรวม

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาททอง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการสร้างพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาททอง

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการเขียนความเรียง

7. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

จากการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลากรในเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 157 คนสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.14 และเพศหญิง จำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 45.86 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 36.94 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 31.21 และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.91

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.21	0.71	ระดับมาก
ด้านปริมาณงาน	4.14	0.70	ระดับมาก
ด้านเวลา	4.28	0.72	ระดับมาก
รวม	4.21	0.71	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ส่วนที่ 3 การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ผลศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.247	.312

- Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านหลักการบังคับบัญชา, ด้านเงินเดือน
- Dependent Variable: ผลรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	3.916	4	.990	10.170	.000 ^b
Residual	10.517	108	.097		
Total	14.478	112			

- Dependent Variable: รวมประสิทธิภาพ
- Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (X_1), ด้านนโยบายการบริหาร (X_2), ด้านหลักการบังคับบัญชา (X_3), ด้านเงินเดือน (X_4)

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	1.624	.415		3.910	.000
นโยบาย	.252	.065	.323	3.888	.000*
การบริหาร	.056	.069	.071	.814	.418
เงินเดือน	.105	.049	.185	2.140	.003*
หลักการบังคับ บัญชา ความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน	.186	.067	.245	2.791	.006*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายการบริหาร ($X_2 = B .252$)
- 2) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ($X_1 = B .186$)
- 3) ด้านหลักการบังคับบัญชา ($X_3 = B .105$)

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหาร(X_2) เมื่อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มขึ้น .252 หน่วย รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (X_1) เมื่อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพิ่มขึ้น.186 ด้านหลักการบังคับบัญชา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพิ่มขึ้น .105 หน่วย ตามลำดับ

ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ด้านเงินเดือน (X_4) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสามารถในการทำนายความแปรปรวนของสมการนี้อยู่ที่ 27% และมีปัจจัยอื่นที่สามารถแข่งต่อความแปรปรวนของสมการดังกล่าว 73%

สมการเขียนพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 1.624 + (.252X_1 + .186X_2 + .105X_3 + .056X_4)$$

8. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอมรรณ ไบเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

8.1 ด้านนโยบายการบริหาร พบว่านโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กรุณา สุวรรณคำ (2564) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1 ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ประพุดติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่อาจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8.2 ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

8.3 ด้านหลักการบังคับบัญชา พบว่า หลักการบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด

สำหรับปัจจัยด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการศึกษา

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณทิพย์ รีพล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

9.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 เทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการจัดทำนโยบายที่มีความชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและรับรู้ทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

9.1.2 เทศบาลตำบลปรางสาทอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรควบคู่กัน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

10.2 ควรนำเอากระบวนการวิจัยอื่นๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการผสมผสานในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรุณา สุวรรณคำ. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารัฐกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 14(1), 251-265.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, ม.ป.ท.*
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2564). *ปัจจัยผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แพลท จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรินทร ไชยคำจันทร์. (2564). *คุณภาพบริการของเทศบาลเมืองบ้านบึงจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนันพรรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วรรณทิพย์ รีพล. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง และกิตติมา จิ่งสุวดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อมรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรรถชัย ณ ภิบาล (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.