วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

Factors affecting work efficiency of employee's division of public works in Lopburi Provincial Administrative Organization

กรวรรณ รุ่งสว่าง[1]

Korawan Rungsawang[1]

65297070107@lawasri.tru.ac.th

Received: 09/12/67 Revised: 19/12/67 Accepted: 19/12/67

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดที่ใช้ประกอบการวิจัย คือ แนวคิด 7S ของ Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ของ Peterson and

[1] นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

[1] Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Plowman พื้นที่วิจัย คือ กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 70 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยสถิติ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยใช้การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วม และด้านกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาตามลำดับ และ 3) ปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; บุคลากรกองช่าง; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This study aims to 1) examine the level of internal organizational factors affecting work performance, 2) assess the level of work performance, and 3) analyze the internal organizational factors influencing the work

performance of the engineering division staff at the Lopburi Provincial Administrative Organization. A quantitative research methodology was employed, using the 7S framework by Robert Waterman, Tom Peters, and Julien Phillips, along with the organizational performance factors framework by Peterson and Plowman. The sample consisted of 70 staff members from the engineering division, selected using Krejcie and Morgan's sampling table. Data collection was conducted through questionnaires. Data analysis was divided into two parts: descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics using multiple regression analysis to examine the relationship between internal organizational factors and work performance. The findings revealed that 1) the level of internal organizational factors affecting work performance was at the highest level overall, with organizational structure being the most influential factor, followed by operational systems, shared values, and organizational strategies, respectively; 2) the level of work performance was at the highest level, with work quality being the most significant aspect, followed by work quantity and timeliness; and 3) internal organizational factors did not significantly affect the work performance of the engineering division staff.

Keywords: work efficiency; personnel of Engineering Division; Provincial Administrative Organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับตัวในทุกมิติ เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันสถานการณ์ การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรจึงต้องมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยสนับสนุน เช่น การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม (วิษณุ กิตติพงศ์วรการ, 2563) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในด้านการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนที่ใกล้ชิดกับหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567 องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงถึงร้อยละ 98.56 ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน และช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2567)

การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมุ่งเน้นพันธกิจในการดูแลทุกข์ของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 1. การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และผู้พิการ 2. การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3. การส่งเสริมการจัดการศึกษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น 4. การส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณสุข 5. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจฐานราก การเกษตรและการท่องเที่ยว 6. การส่งเสริมระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีมาตรฐานและทั่วถึง 7. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 8. การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 9. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาพลังงานทดแทน 10. การบริหารจัดการภาครัฐให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทั้งนี้พันธกิจที่ 6. การส่งเสริมระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีมาตรฐานและทั่วถึงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่รับผิดชอบในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ประชาชน โดยการนำหลักการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล และพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง ตามนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล (สำนักงานเลขานุการนายกรัฐมนตรี, 2560)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พื้นที่วิจัย คือ กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 70 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยสถิติ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยใช้การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด และสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

บทความวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือวัดระดับปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางในด้านต่างๆ รวมถึงวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของ Harrington Emerson (1913)

แนวความคิดของ Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ (1960) การบริหารงานของ Morphet, Jesser & Ryan (1967) แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิโรจน์ พุทธวิถี (2553) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสมพิศ สุขแสน (2556) และประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การของจิตติมา อักรธิติพงศ์ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จาก Robert Waterman Tom Peter and Julien Phillips ซึ่งทำงานอยู่บริษัทที่ปรึกษา บริษัท McKinsey & Company ซึ่งเป็นที่มาของชื่อ McKinsey's 7s Framework (1980) ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สันและพอลแมน (1953) และแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (1996) และทฤษฎีการจัดการความรู้ของปีเตอร์เซงเก้ (1990) ซึ่งสรุปภาพรวมดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

สรุปจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด 7S กับทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ยังไม่ถูกพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นที่นำมาใช้กับงานวิจัยนี้นั้น ทำให้ผู้วิจัยได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีประเด็น 7 ปัจจัย ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพลบุรีที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความ

รับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหารการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่

2. กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การวางแผนการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพลบุรี เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ อีกทั้งยังสามารถช่วยในการตอบคำถามของผู้บริหารที่เป็นแผนของแนวทางการจัดการพื้นฐานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้วางแผนเอาไว้

3. บุคลากร หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี รวมถึงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การบริหารส่วนจังหวัดพลบุรีของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารเป็นตัวหลักสำคัญในการดำเนินงาน รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยผู้อำนวยการกองช่างจะทำการวางโครงสร้างของการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับบุคลากรในกองช่าง

5. ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการ ระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กร และกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ได้วางแผน

ไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ อีกทั้งบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ทักษะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการประเมินสถานการณ์ ทักษะการเป็นผู้นำและบริหารจัดการสามารถประสานงานต่าง ๆ ให้ทุกคนภายในกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย

7. ค่านิยมร่วม หมายถึง บรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นรากฐานของระบบการบริหารภายในกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ยึดปฏิบัติระหว่างบุคลากรร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้บุคลากรในองค์การยึดถือ ความเชื่อค่านิยม การสร้างรากฐานร่วมกันในหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีประเด็น 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า ซึ่งองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน พนักงานทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลง/มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3. เวลา หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ

ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธิวิถี (2553)	สมพิศ สุขแสน (2556)	จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556)	สรุป
1. โครงสร้างองค์กร	✓		✓		✓		✓	✓			5
2. กลยุทธ์ขององค์กร	✓	✓			✓		✓			✓	5
3. ระบบ	✓	✓					✓			✓	4

	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธวิถี (2553)	สมพิศ สุขแสน (2556)	จิตติมา อักรธิติพงศ์ (2556)	สรุป
4. รูปแบบการบริหาร	✓			✓	✓		✓				4
5. บุคลากร	✓	✓	✓				✓			✓	5
6. ทักษะ	✓				✓		✓		✓		4
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	✓	✓		✓		✓					4
8. การเรียนรู้/ความรู้		✓	✓						✓		3
9. ความคิดสร้างสรรค์									✓		1
10. เทคโนโลยี			✓							✓	2

	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										
	Robert Waterman Tom Peter and Julien (1980)	Peter M. Senge (1990)	Michael J. Marquardt (1996)	Peterson and Prowman (1953)	Morphet, Jesser & Ryan (1967)	Harrington Emerson (1913)	Thomas J. Peters (1960)	วิโรจน์ พุทธวิถี (2553)	สมพิศ สุขแสน (2556)	จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556)	สรุป
11. สภาพแวดล้อม										✓	1
12. คุณภาพงาน				✓	✓	✓		✓	✓		5
13. ปริมาณงาน				✓				✓			4
14. เวลา				✓		✓					4
15. ค่าใช้จ่าย				✓				✓			2
16. ความปลอดภัย								✓			1
17. การให้รางวัล						✓					1

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัย คือ บุคลากรในกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 81 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 35 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กองการเจ้าหน้าที่, สิงหาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 70 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 27 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 30 คน

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทบุคลากร

บุคลากรกองช่าง	ขนาดของประชากร	อัตราส่วน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	31	0.38	27
ลูกจ้างประจำ	15	0.19	13
พนักงานจ้าง	35	0.43	30
รวม	**81**	**1**	**70**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อ

คำถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อคำถามทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.912 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.712

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารของทางราชการเอกสารอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน 70 ชุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลพบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) ในการแบ่งระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, W.J., 1997, p. 190)

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวแปรเกณฑ์เพียงตัวเดียวกับตัวแปรที่เป็นตัวทำนาย หรือตัวแปรพยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้กำหนดให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการพยากรณ์และทดสอบความสัมพันธ์ของคะแนนตัวแปรเกณฑ์ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553) ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อเป็นหลักในการนำาไปใช้ได้อย่างถูกต้องในบทความนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, หน้า 283)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46-55 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้าง สังกัดอยู่ฝ่ายเครื่องจักรกล และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โครงสร้างองค์กร	4.66	0.504	มากที่สุด	1
2. กลยุทธ์ขององค์กร	4.36	0.532	มาก	6
3. บุคลากร	4.53	0.514	มากที่สุด	5
4. รูปแบบการบริหารจัดการ	4.54	0.447	มากที่สุด	4
5. ระบบการปฏิบัติงาน	4.57	0.429	มากที่สุด	2
6. ทักษะ	4.55	0.484	มากที่สุด	3
7. ค่านิยมร่วม	4.57	0.444	มากที่สุด	2
รวม	**4.54**	**0.240**	**มากที่สุด**	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมร่วม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง โครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง กลยุทธ์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านใช้ความรู้ประสบการณ์ทำงานและทักษะของท่านเหมาะสมกับหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำสูง กล้าตัดสินใจและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ระบบการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ

หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบการทำงานและมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด

6. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานและสามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้ดีเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด

7. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง ค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของกองช่าง อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.66	0.396	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.58	0.417	มากที่สุด	2
3. ด้านเวลา	4.55	0.479	มากที่สุด	3
รวม	**4.60**	**0.243**	**มากที่สุด**	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีจำนวนเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านมีการปรับปรุงระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การติดต่อ สอบถามข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปร		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		b	SE_b	β		
ค่าคงที่ (Constant)		3.068	.552		5.562	.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	x_1	-.041	.059	-.086	-.704	.484
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	x_2	.079	.057	.172	1.371	.175
ด้านบุคลากร	x_3	.097	.058	.206	1.679	.098
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	x_4	.126	.067	.232	1.875	.066
ด้านระบบการปฏิบัติงาน	x_5	.068	.069	.120	.993	.324
ด้านทักษะ	x_6	-.001	.062	-.001	-.011	.992
ด้านค่านิยมร่วม	x_7	.013	.066	.023	.190	.850
R = .434	R^2_{adj} = .097	SE_{est} = .231				
R^2 = .188	F = 2.056	Sig. of F = .062		a = 3.068		

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ มีผลการวิเคราะห์ พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านค่านิยมร่วม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจาก หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งอย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระบบการทำงานและมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ

ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของกองช่าง และหน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสัตหีบ ขณะที่ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 และสมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ในทัศนะของนักวิจัยเห็นว่า โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านทรัพยากร เช่น ที่ดิน อาคาร อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก และสิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขต

พื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในทัศนะของนักวิจัยเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย คู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติที่ได้ถูกกำหนดไว้ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้งานมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับบริการ รวมถึงมีการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีจำนวนเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านมีการปรับปรุงระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การติดต่อ สอบถามข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พบว่า ไม่มีปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งนักวิจัยได้พบปัจจัยที่เชื่อมโยงกับแนวคิดหรือทฤษฎีอื่น เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นต้น ซึ่งสามารถเพิ่มความร่วมมือและแรงจูงใจในระดับทีมและองค์กร เพื่อให้ปัจจัยภายในองค์กรสามารถเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างชัดเจนและมีความหมายในเชิงสถิติ ส่งผลให้ปัจจัยบางประการไม่แสดงนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสัตหีบ ขณะที่ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 และสมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร ในหัวข้อ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ระดับกอง และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 3

ปัจจัยภายในองค์กรด้านบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึง บุคลากรส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสัตหีบ ขณะที่ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง บุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 4 กฤตภพ บุญมาก (2564) ได้กล่าวถึง บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ และสมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึง บุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนา

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ปัจจัยภายในองค์กรด้านรูปแบบการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 6

ปัจจัยภายในองค์กรด้านระบบการปฏิบัติงาน ในหัวข้อ หน่วยงานของท่านมีการวางโครงสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงภายในกองช่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ระบบการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 1

ปัจจัยภายในองค์กรด้านทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ทักษะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 5

ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง ค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 7

ทั้งนี้ ปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยนโยบายภาครัฐสามารถกำหนดทิศทางและกรอบการทำงาน เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ความต้องการของประชาชนกระตุ้นให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมสามารถสร้างแรงกดดันหรือเปิดโอกาสในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นักวิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยภายในองค์กรด้านอื่นๆ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหา โดยควรมีการแก้ปัญหาในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม รวมทั้งควรจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานกองช่างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก่อนเป็นอันดับแรก หากขาดวัสดุอุปกรณ์บางอย่าง หรือบุคลากรไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานช่างก็อาจเกิดความผิดพลาดได้ เช่น เครื่องวัดการสะท้อนแสงสำหรับเครื่องหมายบนถนนที่ชำรุด อาจทำให้การวัดค่าผิดพลาดส่งผลให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุไม่สามารถตรวจรับพัสดุได้ เป็นต้น และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้แก่กองช่างให้เพียงพอทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านบุคลากรควรมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่

บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สังกัด

3. จากผลการวิจัยเชิงอนุมาน ตามสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า ไม่มีปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ดังนั้นปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในมุมมองของผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมีการวางโครงสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงภายในกองช่าง กำหนดกลยุทธ์ระดับกอง และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

2. การจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน (KPI) ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

3. ระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประเมินผล เพื่อเพิ่มความชัดเจนและความน่าเชื่อถือในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายในองค์กรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกองช่างต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาวางนโยบาย และแผนการพัฒนาองค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *การสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านช่าง ประจำปี 2567*. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2567. จาก https://www.dla.go.th/servlet/ActivityServlet?_mode=detail&id=3462

กฤตภพ บุญมาก. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จิตติมา อักรธิติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development).* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, คณะวิทยาการจัดการ.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.* มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์. (2561). *ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัตหีบ.* การค้นคว้าอิสระทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

วิโรจน์ พุทธวิถี. (2553). *การจัดการโลจิสติกส์ ชุมพลังของธุรกิจยุคใหม่.* กรุงเทพฯ: วอเตอร์แปซิฟิก.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.

สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 26, 2567, จาก http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด.* กองการเจ้าหน้าที่. ลพบุรี: ผู้แต่ง.

Best, W. J. (1997). *Research in Education* (10th Edition). Cape Town: Pearson Education Inc.

Harrington, E. (1913). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering magazine.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.

Morphet, E. L., Jesser, D. L., & Ryan, C. O. (1967). *Educational organization and administration.* (2nd. edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Peters, T.J. and Waterman, R.H. Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies.* New York: Harper Collins Publishers.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin

Senge's, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

Waterman, R., Peters, T. and Phillips, J. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons, 23*(3). 14-26.