

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม

The Factors Related to the Performance Effectiveness of the Personnels in the District Office, Nakhon Pathom Province

สมบัติ อ่ำสุด / Sombat Amsud

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: s.saylom@gmail.com

สุพัตรา จุณณะปิยะ / Supatra Chunnapiya

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocspc@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม จำนวน 126 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การผันแปร และการวิเคราะห์จำแนกพหุ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ตามบทบาทหน้าที่ และตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ.2557-2560 อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะความสามารถ ค่านิยมในการทำงาน ประสิทธิภาพจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาตนเอง ขวัญกำลังใจ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม

Abstract

The objectives of this research were to study the level of the performance effectiveness and the factors related to the performance effectiveness of the personnels in the District Office, Nakhon Pathom Province. The samples consisted of 126 personnels in the District Office, Nakhon Pathom Province. Questionnaire was an instrument in collecting data and analyzed by a computer program. The statistical tools used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, analysis of variance and multiple classification analysis with statistical significance level of .05. The result of this research found that the level of the performance effectiveness of the personnels in the District Office, Nakhon Pathom Province by the role and duty and by the district level strategic plan 2014-2017 was at high level. The hypothesis testing found that competency, working values, working experience and working environment related with performance effectiveness of the personnels at significance level

of.05. But self-development, morale, work commitment and job satisfaction did not relate to the performance effectiveness.

Keywords: Performance Effectiveness, Personnels, District Office, Nakhon Pathom Province

บทนำ

การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ และพยายามผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมประชาธิปไตยนั้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นพันธกิจสำคัญอันดับแรกที่รัฐพึงกระทำ อีกทั้งในปัจจุบันกระแสการเรียกร้องให้ปรับเปลี่ยนสภาพสังคมให้เข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของโลกโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen centered)

ในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งประชาชนมีการเรียกร้องการบริการที่ดีขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปหรือองค์กรประชาชนเปิดเผยความต้องการของตนให้สังคมได้รับรู้ง่ายขึ้น ประชาชนมีระดับการศึกษาและค่านิยมประชาธิปไตยที่สูงขึ้น ทำให้ต้องการภาครัฐที่มีความโปร่งใสและรับผิดชอบ ในการดำเนินงานมากขึ้น รวมถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับเงินภาษีของประชาชน ซึ่งภาครัฐตระหนักดีว่า หากไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนแล้วนโยบายต่างๆ ของรัฐก็จะไม่เกิดผลและจะกระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาล ในระยะยาวอีกด้วย

ด้วยแรงกดดันดังกล่าว ภาครัฐจึงต้องตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ซึ่งมีหลากหลาย ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก ทั้งนี้ การบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากการดำเนินการของภาครัฐต้องได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่างๆ ในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ

นครปฐมเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตพ้นจากขีดความยากจน มีภูมิปัญญา มีภูมิคุ้มกัน สังคมมีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จากเป้าหมายดังกล่าว บุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม จึงมีภารกิจในการอำนวยความสะดวก ประสานงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ เฉพาะด้านกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล และระเบียบข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2559)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ องค์กรที่สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ถือว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม และมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางกำหนดหน่วยงานปกครอง ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม

ทบทวนวรรณกรรม

Steers (1977: 55) กล่าวว่าประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สมยศ นาวิการ (2545: 14) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของ

เป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพผลตอบคำถาม 2 อย่าง คือ 1. เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ 2. เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ Gibson and Other (1988: 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นเรื่องของการทำงานใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่า ผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด ระดับประสิทธิผลพิจารณาเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ระดับประสิทธิผล

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และนำผลนั้นไปใช้ ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุนทรัพยากร และเวลาน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพองค์การ ประกอบด้วย การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา

การวัดประสิทธิผล

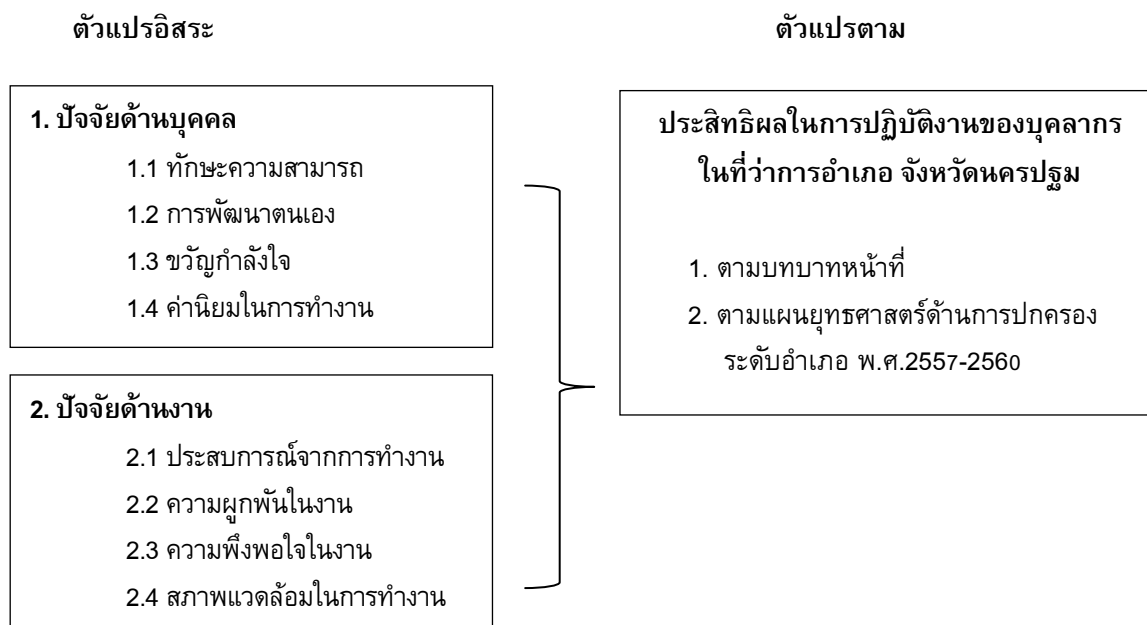
Steers (1977: 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะบรรลุประสิทธิผลได้ โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเป็นตัวชี้วัด อาทิ ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ ความต้องการ ความสามารถ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ เป็นต้น

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ว่าการอำเภอ ทั้ง 7 แห่ง ของ จังหวัดนครปฐม เฉพาะสายปกครอง และสายความมั่นคง ได้แก่ ปลัดอำเภอระดับต่างๆ และเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวนทั้งสิ้น 184 คน คำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Yamane (1967) ได้จำนวน 126 คน และทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) โดยสร้างจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย ทักษะความสามารถ การพัฒนาตนเอง ขวัญกำลังใจ และค่านิยมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพจากการทำงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็น ตามบทบาทหน้าที่ และตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ จังหวัด พ.ศ.2557-2560 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach 's Alpha-coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

กรอบแนวคิดในการวิจัย



* ปรับจากแนวคิดของ Steers (1977)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การพัฒนาตนเอง ขวัญกำลังใจ และค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประสบการณ์จากการทำงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ร้อยละ (percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 3) การวิเคราะห์ความผันแปร (analysis of variance: ANOVA) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย 4) การวิเคราะห์จำแนกหมู่ (multiple classification analysis: MCA) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 50.8 และ 49.2 ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 39.6 ปี กลุ่มอายุ 30-39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 62.7 สังกัดกลุ่มงานปกครองมากที่สุด ร้อยละ 93.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.4 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 45.2

ปัจจัยด้านบุคคล

ทักษะความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 2.54 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง มีทักษะความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.62 เท่ากัน ทั้งสองข้อ รองลงมา คือ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 2.59 น้อยที่สุด คือ ความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ค่าเฉลี่ย 2.42

การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 1.51 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.63

รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ค่าเฉลี่ย 1.59 ต่ำที่สุด คือ พัฒนาความรู้เท่าทันความก้าวหน้า ทางวิทยาการยุคโลกาภิวัตน์ และติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 1.40 เท่ากันทั้งสองข้อ

ขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 2.53 พิจารณารายข้อ นโยบายการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญกำลังใจสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.63 รองลงมา คือ บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.61 ต่ำที่สุด คือ ความเหมาะสมของเวลาที่ให้กับงาน ครอบครัวและสังคม ค่าเฉลี่ย 2.40

ค่านิยมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 2.53 พิจารณารายข้อ “วันนี้ต้องดีกว่าวันนี้ และพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้” เป็นค่านิยมที่กลุ่มตัวอย่างยึดถือ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.63 รองลงมา คือ มีจิตสำนึก “service mind” ค่าเฉลี่ย 1.61 น้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของประชาชน ค่าเฉลี่ย 2.42

ปัจจัยด้านงาน

พิจารณาโดยรวมกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยด้านงานระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 2.49 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์จากการทำงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.57 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ย 2.48 น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.45

ประสบการณ์จากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 2.30 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์เกี่ยวกับ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันเหตุการณ์ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.64 รองลงมา คือ เมื่อปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ จะได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า ค่าเฉลี่ย 2.60 น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 2.44

ความผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค และเป็นความท้าทายที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.59 เท่ากันทั้งสองข้อ รองลงมา คือ มีความเต็มใจและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเคร่งครัด ค่าเฉลี่ย 2.52 น้อยที่สุด คือ ปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 2.33

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 2.48 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความมั่นคงในหน้าที่การงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.60 รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว ค่าเฉลี่ย 2.58 น้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.33

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 2.45 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานของท่าน มีหนังสือ ตำรา วารสารต่างๆ สำหรับค้นคว้าเมื่อต้องการความรู้ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.57 รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีสื่อที่ทันสมัยในการรับข้อมูลข่าวสาร เช่น wifi เคเบิลทีวี ค่าเฉลี่ย 2.50 น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน อุ่นหุ้มน้ำ แสงสว่าง เอื้อต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.35

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่ากล่าวอำเภอ จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.03 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ.2557-2560 สูงกว่า การปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.00 ตามลำดับ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.00 พิจารณารายข้อ รับรู้ว่าการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิผล สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา คือ การดำเนินการสรรหาบุคลากรทุกระดับในสังกัดหน่วยงานปกครองระดับอำเภอ ค่าเฉลี่ย 4.09 ต่ำที่สุด คือ สนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรมการปกครอง ค่าเฉลี่ย 3.87

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ.2557-2560 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.08 พิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่าง รับรู้ว่าการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ทุกเพศทุกวัย มี

ประสิทธิผล สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมา คือ พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขเชิงรุก ค่าเฉลี่ย 4.15 ต่ำที่สุด คือ รณรงค์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่าเพื่อเป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน และ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนให้มีความน่าอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.01 เท่ากันทั้งสองข้อ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม		
	ระดับนัยสำคัญ	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	ทางสถิติ	สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านบุคคล	.000	✓	
1.1 ทักษะความสามารถ	.000	✓	
1.2 การพัฒนาตนเอง	.151		✓
1.3 ขวัญกำลังใจ	.418		✓
1.4 ค่านิยมในการทำงาน	.003	✓	
2. ปัจจัยด้านงาน	.000	✓	
2.1 ประสิทธิภาพจากการทำงาน	.000	✓	
2.2 ความผูกพันในงาน	.127		✓
2.3 ความพึงพอใจในงาน	.919		✓
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.011	✓	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่า การอำเภอ จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ ค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสมพร รอดศิริ (2551) พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า ความรู้ ทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ องค์การได้สร้างสิ่งแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนมากน้อยเพียงใด และคนได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กรองแก้ว อยู่สุข (2543) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่า การอำเภอ จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ให้สิทธิอำนาจบุคลากรในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองตามสภาวะการที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในความคิดเห็นของประชาชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยตรวจสอบภายในหน่วยงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรองแก้ว อยู่สุข. 2543. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีสมพร รอดศิริ. 2551. **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา ยุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมยศ นาวิการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานจังหวัดนครปฐม. 2559. **ข้อมูลทั่วไปจังหวัดนครปฐม**. สืบค้นจาก www.nakhonpathom.go.th/content/information.

Gibson, J., Ivancevich, J., & Domelly, J. 1988. **Organization**. Texas: Business Publications, Incorporate.

Steers, R. 1977. **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Incorporate.