

**ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**
**Work Factors Affecting Work Efficiency of Local Government Organization
Employees in Khlong Luang District Pathum Thani Province**

กรวิกา มีสามเสน¹ และกฤษดา เชียร์วัฒนสุข^{2*}
(Kronwaka Meesamsen and Krisada Chienwattanasook)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และ 2) อิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 340 คน จากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย 2 เทศบาล และ 5 องค์การบริหารส่วนตำบล ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร 2) ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.367$) และด้านบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.323$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ได้ร้อยละ 32.7 และเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y=0.018X_1+0.323X_2^{**}+0.025X_3+0.031X_4+0.363X_5^{**}$$

คำสำคัญ: ปัจจัยในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

¹ Master of Business Administration Program Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

² สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

² Management disciplines Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

Corresponding author: krisada_c@rmutt.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this study are to 1) study the working conditions of local government organization employees. Khlong Luang District Pathumthani Province and 2) study the influence of working factors. That affects the efficiency of the work of the employees of the local administrative organization in Khlong Luang District Pathumthani Province it is quantitative research. The questionnaire was used as a tool for data collection. The sample group was determined according to the formula of 340 Taro Yamane from the personnel of the Klong Luang District Local Administrative Organization. Pathumthani Province number 2 municipalities 5 sub-district administrative organizations with convenient sampling methods The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The results of the research were as follows: 1) The working factors consisted of job characteristics. role Success and progress in the work Relationships within the organization and the environment in the organization as a whole, there was a high level of opinion. The area with the highest average is the success and progress of the job. And the aspect that had the lowest average was internal relationships. 2) The factors of work That affect the efficiency of the work of the employees of the local administrative organization in Khlong Luang District Pathumthani Province as a whole, including the environment in the organization ($\beta = 0.367$) and roles ($\beta = 0.367$) with statistical significance at the .01 level, Able to explain the fluctuation of the overall operational efficiency of 32.7 percent and write the equation as follows

$$Y=0.018X_1+0.323X_2^{**}+0.025X_3+0.031X_4+0.363X_5^{**}$$

Keywords: Work Factors, Work Efficiency, Local Government

Article history: Received 20 February 2021

Revised 10 March 2021

Accepted 15 March 2021

SIMILARITY INDEX = 4.05 %

1. บทนำ

การทำงานในองค์การภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน การตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรคำนึงถึงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทำงานมีความสุข สำหรับการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใด ตำแหน่งงานใด หรือมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร พนักงานต้องมีความสุขในการทำงาน ถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีการบ่นเหนื่อย แต่เมื่อเขาเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เขาก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์การ ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ คือ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม (2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ คือ นโยบาย วัฒนธรรม และปรัชญาขององค์การที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร (3) ปัจจัยขององค์การ คือ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล (4) กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครจิตพิงค์, 2556) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพ สูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ (2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน (3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด Peterson and Plowman (1989: p.325 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ จัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานอันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการสาธารณะที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสภาพบริบทในพื้นที่ สามารถเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น ได้ว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด และยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ

ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในการบริหารองค์การ โดยการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกันในระดับนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติภายในองค์การ และเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งหมายถึง คน ถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลว ถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีทัศนคติ อุดมการณ์และค่านิยมรวมกัน องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การด้วย ซึ่งพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประสบกับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพลดลง เนื่องจาก การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ความขัดแย้งภายในองค์กรเดียวกัน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ได้รับมอบหมายมากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การตั้งกฎเกณฑ์เคร่งครัด การจัดทำเอกสารไม่ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ การประสานงานมีความล่าช้า ปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามผลการดำเนินงานไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นเหตุจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความชื่นชม ยินดีในผลสำเร็จตนเอง หรืออาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความกดดันหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน (2) ด้านบทบาทหน้าที่ การได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ ที่สำคัญในการดำเนินงาน โครงการที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะหรือการสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ หรือได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อมกัน (3) ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโบนัสประจำปี และงานที่ปฏิบัติสามารถนำมาพัฒนาความรู้ตนเองได้มากขึ้น (4) ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร เมื่อมีปัญหาไม่ได้รับการช่วยเหลือจากคนอื่น ปัญหาการแก่งแย่งความดี ความชอบระหว่างเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สถานที่ทำงานมีความคับแคบทรุดโทรม จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง Herzberg (1959: 113-115 อ้างถึงใน อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557: 4)

อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.4

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรม ส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสา ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะบุคคลภายในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน

กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ โดยบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 25.30 ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถมีผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถมีผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 36.80 และปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จมีผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จมีผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 56.80

Esther, M. (2016) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาประเทศเคนย่า หน่วยงานทางหลวง (KenHA) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน เชิงลบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร รวมถึงองค์กรที่คอยให้ข้อมูลแก่พนักงานในเรื่องที่สำคัญ การสื่อสารในทุกระดับในองค์กรถือเป็นเรื่องที่ดี ความเครียดอันเกิดจากการประกอบอาชีพถือเป็นสาเหตุของความขัดแย้งส่วนใหญ่ระหว่างพนักงานภายในองค์กร และความเครียดจากการทำงานนี้ก็เป็นสาเหตุหลักของความขัดแย้งระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

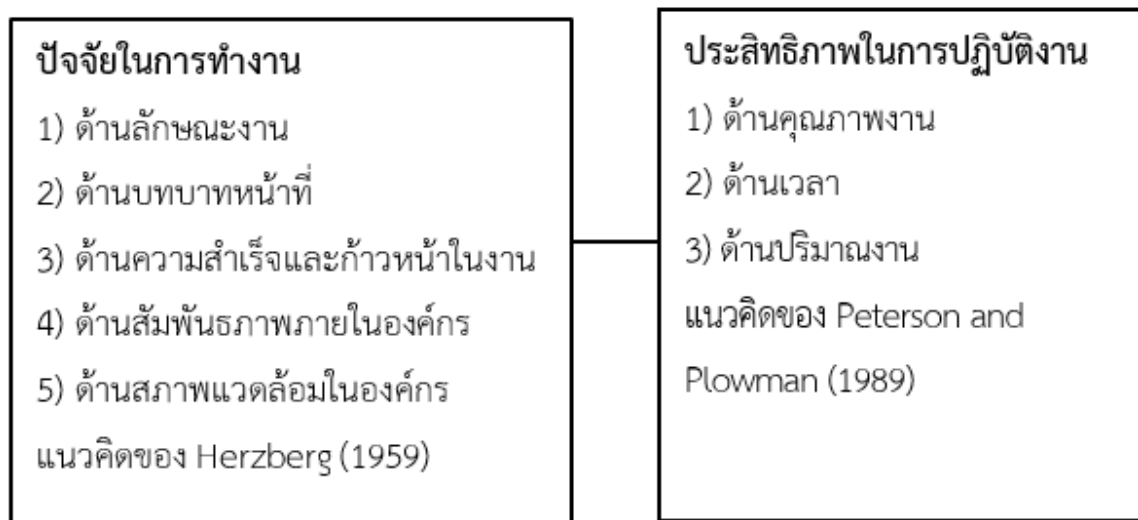
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังคำนึงถึงความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ความประหยัด และปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีหลักการสำคัญ (1) ด้านคุณภาพงาน ผลการปฏิบัติงานมีความที่ถูกต้อง รวดเร็ว การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่คุ้มค่า รวมถึงการระมัดระวังในการปฏิบัติงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด (2) ด้านเวลา สามารถบริหารเวลาในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม มีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้รวดเร็วขึ้น และต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด รู้จักปรับใช้การติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่ผ่านระบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว และ (3) ด้านปริมาณงาน มีปริมาณผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร (Peterson and Plowman, 1989: 325 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ(2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านความรู้ และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ด้านปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด โดยนำแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959: 113 -115 อ้างถึงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557: 4) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson

and Plowman (1989: p.325 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) พนักงานส่วนท้องถิ่น 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ และ 4) พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,177 คน ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1967) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 340 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป โดยการบรรยายคุณลักษณะของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล: พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ

62.2 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และมีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน: พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.74) รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.86)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่า (SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.55) รองลงมา คือ ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.65)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

	b	SE.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.114	0.180		11.721	0.000
ด้านลักษณะงาน(X1)	0.017	0.050	0.018**	0.344	0.731
ด้านบทบาทหน้าที่(X2)	0.236	0.043	0.323**	5.506	0.000*
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน(X3)	0.015	0.033	0.025**	0.451	0.652
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร(X4)	0.016	0.025	-0.031**	-0.633	0.527
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร(X5)	0.214	0.028	0.363**	7.518	0.000*

R = 0.580 R² = 0.337 Adjusted R² = 0.327 SE_{Est} = 0.362 F = 33.526 p = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ (β = 0.323, t = 5.506, Sig. = 0.000) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (β = 0.363, t = 7.518, Sig. = 0.000) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ได้ร้อยละ 32.7 (Adjusted R² = 0.327)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณภาพงาน

	b	SE.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.397	0.308		7.784	0.000
ด้านลักษณะงาน(X1)	0.237	0.085	0.170**	2.793	0.006*
ด้านบทบาทหน้าที่(X2)	0.032	0.073	0.030**	0.439	0.661
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน(X3)	-0.018	0.056	-0.021**	-0.329	0.744
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร(X4)	-0.120	0.042	0.159**	-2.852	0.005*
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร(X5)	0.213	0.049	0.244**	4.383	0.000*

R = 0.346 R² = 0.120 Adjusted R² = 0.106 SE_{Est} = 0.618 F = 8.961 p = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.170$, t = 2.793, Sig. = 0.006) ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ($\beta = 0.159$, t = -2.852, Sig. = 0.005) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.244$, t = 4.383, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ได้ร้อยละ 10.6 (Adjusted R² = 0.106)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเวลา

	b	SE.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.241	0.244		9.180	0.000
ด้านลักษณะงาน(X1)	-0.146	0.067	-0.122**	-2.164	0.031*
ด้านบทบาทหน้าที่(X2)	0.274	0.058	0.295**	4.725	0.000*
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน(X3)	0.084	0.045	0.111**	1.893	0.059
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร(X4)	0.048	0.033	0.074**	1.441	0.150
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร(X5)	0.203	0.038	0.271**	5.270	0.000*

R = 0.499 R² = 0.249 Adjusted R² = 0.237 SE_{Est} = 0.490 F = 21.842 p = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ($\beta = -0.122$, t = -2.164, Sig. = 0.031) ด้านบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.295$, t = 4.725, Sig. = 0.000) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.271$, t = 5.270, Sig. = 0.006) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ได้ร้อยละ 23.7 (Adjusted R² = 0.237)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านปริมาณงาน

	b	SE.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.041	0.221		9.225	0.000
ด้านลักษณะงาน(X1)	0.003	0.061	0.002**	0.045	0.964
ด้านบทบาทหน้าที่(X2)	0.311	0.053	0.365**	5.918	0.000*
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน(X3)	-0.003	0.040	-0.004**	-0.077	0.938
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร(X4)	0.017	0.030	0.029**	0.564	0.573
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร(X5)	0.175	0.035	0.254**	5.008	0.000*

R = 0.519 R² = 0.269 Adjusted R² = 0.258 SE_{Est} = 0.444 F = 24.281 p = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.365$, $t = 5.918$, Sig. = 0.000) และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.254$, $t = 5.008$, Sig. = 0.000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมได้ร้อยละ 25.8 (Adjusted R² = 0.258)

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ โดยภาพรวม เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ตรงกับความเชี่ยวชาญ รวมทั้งตัวบุคคลเองมีความรับผิดชอบต่อการงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ แสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่ว่าแสงสว่าง เสียง อุณหภูมิให้มีความเหมาะสม มีอุปกรณ์สำนักงาน ที่ทันสมัยและเพียงพอ ทำให้นักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร

สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านคุณภาพงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามลักษณะงานหรือรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายที่ตนเองมีความถนัด และสามารถปฏิบัติงานแทนบุคคลอื่นได้นั้น จะทำให้ผลงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแบบมีคุณภาพ สำหรับด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ทั้งนี้ บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่ว่าจะสายการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หรือระดับชั้นใด ก็ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบด้วยกันทั้งนั้น เพราะถือว่าเป็นกระบวนการมุ่งในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และเป็นปัจจัยสำคัญก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพร่วมกัน อันนำมาสู่ความผาสุกในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Esther. (2016) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาประเทศเคนยา หน่วยงานทางหลวง (KenHA) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในองค์กร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานประการหนึ่ง กล่าวคือ การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของบรรยากาศภายใน วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ รวมถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นในการสื่อสารต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ผลงานมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ วงศ์กรเขวลิต (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรม ส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสา ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะบุคคลภายในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต และประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเวลา สำหรับด้านลักษณะงานนั้น ส่งผลในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ เนื่องจากหากลักษณะงานที่มีความยากเกินความสามารถอาจส่งผลให้เกิดความกดดัน รวมทั้งจะต้องมีการใช้เวลามากกว่าปกติได้ ทำให้ผลงานที่ได้อาจจะเสร็จไม่ทันเวลาที่กำหนด สำหรับด้านบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบอย่างชัดเจน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร เมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อาคารสถานที่ที่มีความสมดุลทั้งสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร มีความพร้อมและเพียงพอของอุปกรณ์สำนักงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหาร

สัตว์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

4. ปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่ จะช่วยกำหนดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทราบขอบเขตงานของตนเอง รวมถึงบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องวางโครงสร้างขององค์กรให้เกิดระบบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน แบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน และติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและปฏิบัติงานไม่เกิดข้อบกพร่อง เป็นการเสริมสร้างให้ปริมาณงานได้ผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็มีความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเอาใจใส่ต่องาน ตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อันนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและได้ปริมาณงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยสุพรรณ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะและมีความคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบ อีกทั้ง สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.ด้านบทบาทหน้าที่ จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ จึงทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเกิดความไม่เหมาะสมในเรื่องของการมอบหมายงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับโครงสร้างขององค์กรที่วางไว้ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานเป็นหลัก ซึ่งถ้าหากมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้

การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว อันทำให้มีปริมาณงานมากขึ้น และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนที่เท่าเทียมกัน และมีความเสมอภาค รวมทั้งควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึง ความเข้าอกเข้าใจ เคารพในความเป็นมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานกับผู้บริหารได้ดีที่สุด มีการจัดระบบทีม แบ่งระดับพนักงานให้มีความหลากหลายเท่าเทียม เป็นการสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพภายในองค์กร

4.ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุขในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน ทั้งทางพฤติกรรม และทางทัศนคติ เป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน ประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติงานควรมีแสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีความเปรียบเทียบกับ ทันสมัย และเพียงพอ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ขยายผลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อขยายองค์ความรู้ เกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรัญญา สุกุลรักษ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ศรีอยุธยา.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิธิพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น และ เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในหน่วยงาน วิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการสถาบัน เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 3(2): 520-533.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กร ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏ สุราษฎร์ธานี. 5(1): 93-121.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Esther, M. (2016). Occupational Stress and Employee Performance: A Case Study of Kenya National Highways Authority (KeNHA). Master of Science Human Resource Management Candidate Department of Business Administration, School of Business Kenyatta University,