

**การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**
**WORK PERFORMANCE EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT PHAYOM
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WANG NOI DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE**

¹สรลชนา พูนเพชร Saranchana Poonpetch ²อภิชาติ พานสุวรรณ Apichart Pansuwan

^{1, 2}มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: My2682540@gmail.com

Article Received: August 07, 2025. Revised: December 19, 2025. Accepted: December 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ความคิดเห็นของประชาชนต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลพยอม อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) ด้านปริมาณงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยมีการระบุรายละเอียดและขอบเขตของงานให้ชัดเจน 2) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาความสำคัญของงานในแต่ละงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย เพื่อนำมาจัดลำดับในการลงมือปฏิบัติงานก่อนและหลัง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of work performance efficiency of the personnel at Phayom Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 2) compare the work performance efficiency of the personnel at Phayom Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, classified by personal factors; and 3) explore guidelines for developing the work performance efficiency of the personnel at Phayom Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This study employed a mixed-methods research design. Phase 1: Quantitative Research the sample consisted of 392 residents living within the area of Phayom Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Phase 2: Qualitative Research the key informants comprised 12 individuals selected through purposive sampling. These informants possessed relevant knowledge, expertise, and direct involvement in the research topic. The research instrument used was an interview form, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that 1) The overall performance efficiency of the personnel at Phayom Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, was rated at the highest level. When analyzed by each aspect, it was found that the quality of work, quantity of work, timeliness of work performance, and operational costs were all rated at the highest level. 2) There were statistically significant differences in perceptions of personnel performance efficiency among residents with varying income levels, occupations, and lengths of residence in the community. However, no significant differences were found based on gender, age, education level, or monthly income (noting possible repetition or inconsistency in income-related data). 3) Recommended approaches for improving personnel efficiency include: 1) in terms of work quantity, tasks should be assigned appropriately with clearly defined scopes and details and 2) in terms of time management, the importance of each task should be considered in order to prioritize them effectively.

Keywords: Work Performance Efficiency, Personnel, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนในภาครัฐมีความสามารถ ทักษะ และความรู้ที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนอันเกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไปจนถึงการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องไปพร้อมกับการปรับให้ทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

โดยผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2564 ได้รับการประเมินจากหลายมิติซึ่งรวมถึงการบริหารงาน โดยการประเมินในปี 2564 มุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนในด้านของการปฏิบัติงานโดยรวมมีความมุ่งมั่นในเรื่องของการบริหารงานและการใช้งบประมาณในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) ดังนั้น การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะมีการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป แม้ว่าจะมีการประเมินไปในทิศทางที่ดีแล้วก็ตาม เนื่องจากงานบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการและรับใช้ประชาชน หากประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดน้อยลงก็อาจจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อองค์กรทำให้เกิดการร้องเรียนหรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรของทางหน่วยงานรัฐได้

จากมาตรฐานในการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารจัดการพัฒนาที่ดีเพื่อทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลรวมไปถึงระดับองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องมีการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการมองหการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จำเป็นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อีกทั้งวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพรวมถึงช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป (ปริยาภัทร ศรีเพชร, 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ

ดำเนินการตามกฎหมายที่มีการกระจายอำนาจที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ได้รับงานหรือปฏิบัติงานที่ยังไม่สมดุลหรือเหมาะสมกับหน้าที่ ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีความกระตือรือร้น รู้จักพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเพื่อให้มีความทันสมัยมุ่งสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน (ศุภชัย คล่องขยัน และคณะ, 2560) หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงไม่เพียงแต่เสริมทักษะแต่ยังช่วยปรับปรุงพฤติกรรมและทัศนคติให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรอีกด้วย

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling: SRS) ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ประกอบไปด้วย 5 หมู่บ้าน รวมประชากรทั้งหมด 18,754 คน (เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม, 2567) จากนั้นนำมาหากลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 392 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชนเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด และตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยได้พัฒนาคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล เพราะเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของ Rovinelli, R. J. and Hambleton, R. K. (1976 อ้างถึงใน พิเศษฐ์ ตันทวนิช และพนา จินดาศรี, 2561) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า 0.67 - 1.00 และภาพรวมของแบบสอบถามที่ค่า IOC เท่ากับ 0.95

2.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565) ซึ่งค่าอยู่ที่ 0.95 2) นำผลการทดลองใช้ในหัวข้อที่มีความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาในการจัดทำหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 392 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถาม และอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ 3) รวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง เพื่อดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม จำนวน 392 ชุด หากพบว่ามีข้อผิดพลาดหรือผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชนโดยการหาค่าร้อยละและค่าความถี่

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การทดสอบค่า t-test และ f-test (One-Way ANOVA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบแบบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม กลุ่มที่ 2 หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม กลุ่มที่ 3 นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีบทบาทสำคัญด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร และกลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

พยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย สังกัด วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎีและกรอบแนวคิด หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์การวิจัย โดยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มากำหนดประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม 4) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแจ้งวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการสัมภาษณ์ และแจ้งกำหนดการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์ 2) โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ก่อนวันสัมภาษณ์เป็นเวลาล่วงหน้า 5 วัน 3) ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลาที่นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) จัดข้อมูลออกเป็นกลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล 2) นำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และใช้กรอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาเป็นกรอบการวิจัย ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดที่เหมือนและแตกต่างกัน ด้วยการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน 3) เรียบเรียงข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความเชิงบรรยาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 4 ด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.79	0.34	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.72	0.35	มากที่สุด
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.73	0.38	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.83	0.28	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.77	0.34	มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทดสอบทีแบบอิสระ (Independent sample T-Test) ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอมอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน น้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เพศ				t	Sig.
	ชาย n=147		หญิง n=193			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านคุณภาพของงาน	4.71	0.40	4.84	0.28	-3.78	.00*
ด้านปริมาณงาน	4.60	0.42	4.80	0.27	-5.61	.00*
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.61	0.47	4.80	0.28	-5.20	.00*
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.85	0.30	4.82	0.26	1.03	.60
โดยภาพรวม	4.70	0.31	4.82	0.23	-4.50	.00*

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทดสอบทีแบบอิสระ (Independent sample T-Test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ แสดงว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การ บริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอมควรมีการวางแผนในการจัดลำดับความสำคัญของงาน แบ่งเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะสามารถจัดการงานได้ตามกำหนดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลพยอมควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การกระจายภาระงานและจัดสรรกระบวนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับจำนวนของบุคลากรความสามารถของบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานเกินอัตรากำลังคนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการระบุรายละเอียดและขอบเขตของงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบขององค์การ ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไข ลดขั้นตอนของการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนได้ การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย นำมาใช้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาด ปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาทักษะและความรอบรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสามารถจัดการงานได้ดีขึ้นภายใต้แรงกดดันหรือเวลาจำกัด ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และความกดดันเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรจะรู้สึกมีความสุข มีคุณค่า และอยากอยู่กับองค์การ

3.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมายและกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีวางแผนการปฏิบัติงานและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความตรงต่อเวลา สะท้อนถึงความรักชอบและความมีวินัย ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไว้วางใจ ควรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานรูปแบบเดิมๆ ทำให้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ควรมีการสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ลดความผิดพลาด เข้าใจในขั้นตอนการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้คู่มือคู่มือสามารถใช้เป็นเอกสารอ้างอิงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอมมีการบริหารจัดการที่ดี แต่ก็ยังมีบางส่วนที่หากมี

การพัฒนาและปรับปรุงให้เป็นไปตามขั้นตอนที่สอดคล้องต่อแผนการพัฒนองค์กร การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อทั้งองค์กร และประชาชนภายในพื้นที่มากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร หากบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ รวมไปถึงการวางแผนต่อการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ขององค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อีกด้วยเช่นกัน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่ประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา น้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิลวรรณ บุญสันต์ (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอลำดวน จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการอยู่ในระดับมากและด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย หากองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม มีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะในการวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน อีกทั้งบุคลากรมีการปรับตัวต่อภาระหน้าที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยากร สิริวิชช์ (2566) ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแขวงนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรศาลแขวงนครสวรรค์มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบ ต่อจำนวน และหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและดำเนินการจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ว่าเนื้องานจะมีปริมาณที่มากน้อยเพียงใด บุคลากรก็สามารถปฏิบัติได้อันอาจเนื่องมาจากมีความเข้าใจในเนื้องานที่ต้องปฏิบัติและมีการบริหารจัดการที่ดี สามารถแยกลำดับ ความสำคัญของงานได้ จึงสามารถบริหารจัดการได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 ด้านปริมาณงาน ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม สอดคล้องกับผลการวิจัยของฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และบุคลากรมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพยอมมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และหากบุคลากรมีการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการลดเวลาหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัศรเดช ไม้จันทร์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด กับภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด หน่วยงานสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม มีการวางแผนค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณของหน่วยงาน มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด วัสดุอุปกรณ์ภายในสำนักงานที่มีคุณภาพลดค่าใช้จ่ายซ้ำซ้อน การตรวจสอบค่าใช้จ่าย และควบคุมการใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดจ้างอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรณ ไบเงิน (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่าเพศชาย ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ แสดงว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีอายุ อายุ 46 - 55 ปี, อายุ 26 - 35 ปี, อายุ 18 - 25 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ประชาชนที่มีระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีระดับปวช./ปวส. ระดับต่ำกว่าวุฒิปวช./ปวส. ปริญญาโท และระดับปริญญาเอก อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาในแต่ละระดับมีมุมมองในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว อาชีพพนักงาน/นักศึกษา กับอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อาจเป็นเพราะแต่ละอาชีพจะมีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันไป เนื่องจากธรรมชาติขององค์กรมีจุดมุ่งหมายและระบบการทำงานที่ต่างกัน โดยระบบราชการมักจะให้ความสำคัญกับเอกสารหลักฐาน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ดังนั้น อาชีพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

2.5 ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อาจเป็นเพราะประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปตามมุมมอง

ประสบการณ์ และความจำเป็นในชีวิตประจำวัน เพราะการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันหรือเลื่อนตำแหน่งได้

2.6 ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมากกว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 10-15 ปี และระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 15-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน มากกว่าระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 20 ปีขึ้นไป อาจเพราะประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ระยะเวลา 5-10 ปี มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ อันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบ สิ่งแวดล้อมรอบของผู้อยู่อาศัย ทิศนคติต่อชุมชน ความแตกต่างของชุมชนใหม่กับชุมชนเดิม

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

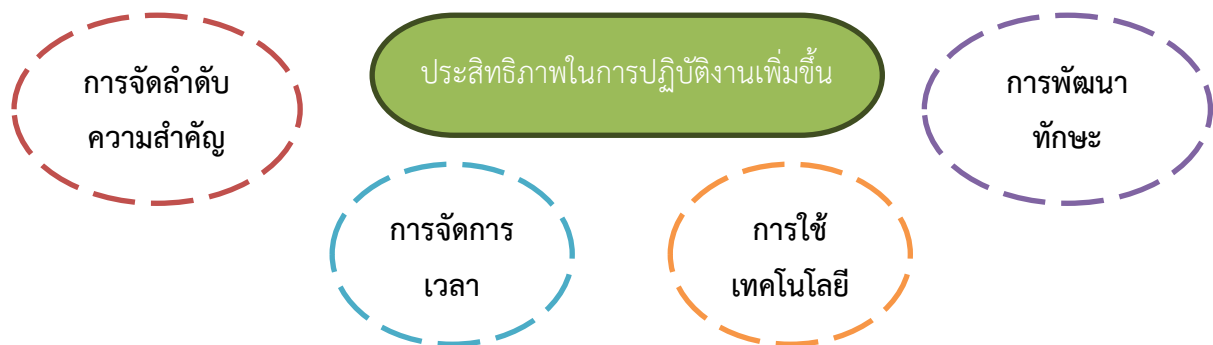
3.1 ด้านปริมาณงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยมีการระบุรายละเอียดและขอบเขตของงานให้ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานจนถึงส่วนบุคคล เพื่อที่จะได้รับฟังความเห็นในด้านการจัดการแผนงาน ขั้นตอนการทำงาน วิธีการปฏิบัติและได้ชี้แจงแนวทางที่ถูกต้อง รวดเร็ว หรือมีการกระจายงานให้ครอบคลุมในแต่ละส่วนงาน โดยพิจารณาจากความถนัด ทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะการให้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรจะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกแบกรับภาระงานที่มากเกินไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ออกมา มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรณ ใบเงิน (2556) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า โดยด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยมาก รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน นั่นคือพนักงานมีความเห็นว่าภาระงานขององค์กรมาใช้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และนำที่ใช้อย่างคุ้มค่าพัฒนาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

3.2 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาความสำคัญของงานในแต่ละงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย เพื่อนำมาจัดลำดับในการลงมือปฏิบัติงานก่อนและหลัง เมื่อมีการวางแผนการทำงานก็จะทำให้บุคลากรสามารถจัดการงานในแต่ละงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งหากเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานบุคลากรก็จะสามารถแบ่งเวลาในการขอคำปรึกษา แก้ไขปรับปรุงให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนการนำเสนอพิจารณาในขั้นตอนต่อไป และแต่ละส่วนงานควรมีการสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทราบถึงวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือระบบปฏิบัติการในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานและประชาชนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรสา อู่อุต (2560) ที่พบว่า ด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหาร ส่วนจังหวัดระยอง ด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยองมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการประชุมติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้เข้าร่วมประชุมคือผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่ายในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง การประชุมจัดขึ้น เพื่อติดตามการปฏิบัติงานและข้อสั่งการต่างๆ และรายงานความคืบหน้าของ แผนงานหรือโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ และต้องมีความเข้าใจในวิธีการเพิ่ม ประสิทธิภาพ เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรอย่างเหมาะสม สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอนายูง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในการนำมาเป็นแนวทาง ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับองค์กรและความต้องการของประชาชน ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม ควรมีการวางแผนและจัดสรรการ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ จำนวนของบุคลากร เพราะเมื่อให้งานที่เหมาะสมกับทักษะ ความรู้แก่บุคลากร อีกทั้งหากมีการประชุมภายในส่วนงานเพื่อติดตามการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำและ ปรับเป้าหมาย ปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

1.2 ด้านปริมาณงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม ควรมีการวางแผนงานทางด้านปริมาณ งานในแต่ละส่วนงานให้มีความสมดุลกับจำนวนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการจัดการงานอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อกำหนดเวลา และช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การตรวจสอบงาน การปรับปรุงแก้ไข เพื่อ

กำหนดขอบเขตของงานในแต่ละช่วงโดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการจัดทำตารางการส่งงาน หรือ การเข้าร่วมงานสำคัญของหน่วยงาน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว ผักผ่อนทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน แบ่งเวลาพักและการทำงานอย่างสมดุล มีความตรงต่อเวลาและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองเสมอ

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพะยอม ควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานงบประมาณ วางแผนการใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยมีการเปรียบเทียบรายจ่ายกับงบประมาณเพื่อติดตามผลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อาทิ ความสุขในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยในลักษณะอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ ด้านการฝึกอบรม ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการติดต่อสัมพันธ์ และควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละสถานที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2564 สาระสำคัญจากผลการประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัลยากร สิทธิวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2465). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ บุญสันต์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 99–110.
- บริษัท KSP AsiaFIN. (2565). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. แหล่งที่มา <https://www.kspasiafin.com/ประสิทธิภาพการทำงาน/> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยองกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 3-12.
- เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม. (2567). ข้อมูลประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม. แหล่งที่มา <https://payom.go.th/public/communityinfo/data/index/menu/177> สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2568.
- ศุภชัย คล่องขยัน, สนธยา ชมภู และพงษ์เมธิ์ ไชยศรีหา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อมรรวรรณ ใบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.