

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา

Factors Affecting Work of Employees in Songkhla Provincial Administrative
Organization

ธนภรณ์ พรรณราย Thanaporn Pannarai¹

จตุมาณี ตระกูลมุกดา Jutamane Trakulmututa²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ , บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: never_nae@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมาณี ตระกูลมุกดา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamane.t@psu.ac.th

Abstract

The objectives of the study on Factors Affecting Work of Employees in Songkhla Provincial Administrative Organization were 1) to study the performance level of the employees of Songkhla Provincial Administrative Organization 2) to compare the Provincial performance of the employees of Songkhla Administrative Organization classified by personal factors 3) to study internal factors affecting the performance of the employees of Songkhla Provincial Administrative Organization 4) to study the motivation factors for work that affect the performance of the employees of the Provincial Administrative Organization Songkhla Province. By collecting questionnaire from a sample of 259 people. The data were analyzed by descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean and multiple regression analysis.

The results showed that performance level of the employees in Songkhla Provincial Administrative Organization at a high level by the amount of work with the highest average, followed by quality of work and time. The comparison of the performance of the employees in Songkhla Provincial Administrative Organization classified by personal factors, it was found that the employees who had sex, age, educational level, type of work, working period and monthly income are different, the performance level was not statistically difference. The Internal factors affected the performance of the employees statistically significant at the level of 0.001, including the structural aspect management style and in terms of ability and finally found that the motivation factor in working, which were the aspect of being respected, responsibility at work and career advancement, affected the performance of the employees with statistical significance at the level of 0.001.

Keywords: Efficiency, the employee in Songkhla Provincial Administrative organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อปี พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สมาชิกจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสมาชิกจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือนโยบายของสมาชิกจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาลและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน

จังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสุดคือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด (ทิวารกร แก้วมณี, 2557)

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีงบประมาณเป็นอันดับต้นๆของประเทศ และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อพัฒนาจังหวัดสงขลา จึงทำให้มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดสงขลาที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำเป็นต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร โดยความร่วมมืออาจมีหลายสาเหตุ และสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

2. แนวคิดปัจจัยภายในองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7S Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัวซึ่ง ได้แก่ 1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2. โครงสร้าง (Structure) 3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) 4. รูปแบบการบริหาร (Style) 5. บุคลากร (Staff) 6. ความสามารถ (Skill) 7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

Gellerman (1968 อ้างถึงใน กาญจนนภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ต้นสอน (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของวันเพ็ญ นิลนารถ (2553) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมี อายุ 31-40 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสปฏิบัติงานตำแหน่งประเภททั่วไป และมีอายุราชการ 5-10 ปี สำหรับผลการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และมิติด้านผลงาน โดยมิติคุณลักษณะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามิติด้านผลงาน ส่วนสมรรถนะหลัก พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมิติมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ส่วนมิติจิตสำนึกด้านการให้บริการ มิติคุณธรรมและจริยธรรม มิติการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมิติการทำงานเป็นทีม มิติความรู้ด้านแรงงานและมิติภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ขณะที่มิติด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะรายมิติของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การศึกษาครั้งนี้จึงเสนอว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ข้าราชการทุกคนทราบ และเข้าใจระดับสมรรถนะหลักของตนเอง เพื่อสร้างความพร้อมในการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองให้ก้าวไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวการบริหารภาครัฐยุคใหม่ที่ทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด; 5 = มากที่สุด) ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธี Cronbach's alpha พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.88-0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.80 ประเภทบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 67.92 มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอราษีไศล จังหวัดยะลา

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านปริมาณงาน (\bar{x} = 3.83, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน (\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.64) และน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา (\bar{x} = 3.77, S.D. = 0.63) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.83	0.62	มาก
2. ด้านคุณภาพของงาน	3.81	0.64	มาก
3. ด้านเวลา	3.77	0.63	มาก
รวม	3.80	0.58	มาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า

- ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ซึ่งตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 53.30

- ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 67.40 รายละเอียดตามตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์กรจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.045	0.170		6.165	<0.001***
1. ด้านกลยุทธ์	0.084	0.067	0.094	1.249	0.213
2. ด้านโครงสร้าง	0.205	0.069	0.224	2.982	0.003**
3. ด้านระบบ	-0.061	0.069	-0.067	-0.884	0.377
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	0.150	0.065	0.169	2.285	0.023*
5. ด้านบุคลากร	-0.033	0.075	-0.035	-0.443	0.658
6. ด้านความสามารถ	0.337	0.077	0.364	4.360	<0.001***
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.062	0.069	0.070	0.902	0.368
R = 0.730, R² = 0.533					

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.714	0.139		5.139	<0.001***
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.006	0.024	-0.011	-0.267	0.789
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.229	0.053	0.254	4.330	<0.00***
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	-0.045	0.061	-0.049	-0.738	0.461
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.553	0.058	0.590	9.523	<0.001***
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.096	0.047	0.108	2.037	0.043*
R = 0.821, R² = 0.674					

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ระดับปานกลาง จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณิ นิกกร (2554) ได้ศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรววรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยกระบวนการจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ

สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมี ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 53.3 โดยด้านโครงสร้าง ด้าน รูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัย แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับ นับถือ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ประกอบด้วย การเลื่อน ตำแหน่งเทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 67.4 โดยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ชุมบางหมัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สมารุทกิจ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการ ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สมารุทกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุด ในบรรดาทั้ง 3 ด้าน ควรมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากมี ระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมไปถึงการนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อได้แนวทาง ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้าน ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างด้วย

2.2 ด้านรูปแบบการบริหาร มีความชัดเจนในแนวทางการบริหารงาน ดังนั้นควรรักษามาตรฐานรูปแบบการบริหาร ให้คงอยู่หรือปรับให้ดีขึ้นในอนาคต

2.3 ด้านความสามารถ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ ไหวพริบ ปฏิภาณ วิธีการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

3.2 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติตนในงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรงานควรจะรู้และเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาด้วยจำนวนประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่านี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และเกิดความหลากหลายของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งหากพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิวากร แก้วมณี. (2557). องค์การบริหารส่วนจังหวัด. เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/dhiwakorn/2014/06/30/entry-1>
- มัลลิกา ต้นสอน. (2557). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตราวรรณ ถาวรศักดิ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. การศึกษาอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางการ. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา, สมิต สัจฉกร. (2539). คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิด หลักการวิธีการกระบวนการสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี: (ไทย-ญี่ปุ่น)