



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

นพวรรณ ธิติมงคล



การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



THE FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE JOB PERFORMANCE
OF THE LOCAL PERSONNEL OF SALAYA SUBDISTRICT MUNICIPALITY,
NAKHON PATHOM PROVINCE

Nopawan Thitimongcol

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2017

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

นพวรรณ ธิติมงคล

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

THE FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF THE JOB PERFORMANCE
OF THE LOCAL PERSONNEL OF SALAYA SUBDISTRICT MUNICIPALITY,
NAKHON PATHOM PROVINCE

Nopawan Thitimongcol

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2017

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



Independent Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independent Study Title The Factors Affecting the Efficiency of the Job Performance of the Local Personnel of Salaya Subdistrict Municipality, Nakhon Pathom Province

Researcher Miss Nopawan Thitimongcol

Major Innovative Public Administration and Management

Advisor Siritwat Plainbangyang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation
(Mr. Rapee Moungnont) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Assistant Professor Watcharin Intaprom, Ph.D.)

..... Member
(Associate Professor Pensri Chirinang, Ph.D.)

..... Member
(Siritwat Plainbangyang, Ph.D.)



Independent Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independent Study Title The Factors Affecting the Efficiency of the Job
Performance of the Local Personnel of Salaya
Subdistrict Municipality, Nakhon Pathom Province

Researcher Miss Nopawan Thitimongcol

Major Innovative Public Administration and Management

Advisor Siritwat Plainbangyang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation
(Mr. Rapee Moungnont) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Assistant Professor Watcharin Intaprom, Ph.D.)

..... Member
(Associate Professor Pensri Chirinang, Ph.D.)

..... Member
(Siritwat Plainbangyang, Ph.D.)

ชื่อการศึกษาอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวนพวรรณ ธิติมงคล
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาล และ (3) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลศาลายา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี การจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) การจัดอบรม และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Independent Study Title	The Factors Affecting the Efficiency of the Job Performance of the Local Personnel of Salaya Subdistrict Municipality, Nakhon Pathom Province
Researcher	Miss Nopawan Thitimongcol
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisor	Siriwat Plainbangyang, Ph.D.
Academic Year	2017

Abstract

The purposes of this research were to study the issues in connection with job performance of the personnel working for Salaya subdistrict municipality covering (1) the level of efficiency in the performance (2) the factors affecting the efficiency, and (3) suggestion on the methods of increasing the officials' efficiency.

This research adopted quantitative method. The population chosen were the municipality's personnel who were officials, employees and hired hands for special duties totaled 127. Frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson' stepwise correlation coefficient were used in analysis of the data.

Major research findings were 1) the efficiency of the performance of the officials was at a high level, 2) the factors consisting of personnel, material, budget and management did affect the efficiency of the job performance at a statistically significant level of 0.01 3) training and application of information technology in the organization were suggested in view of improving the efficiency of the performance of the local personnel in Salaya municipality.

Keywords: The Factors affecting the efficiency of job performance

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากอาจารย์และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. วัชรินทร์ อินทพรหม ประธานกรรมการสอบการศึกษาอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง กรรมการสอบการศึกษาอิสระ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำรวมถึงข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีมาโดยตลอด ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระที่ได้ให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานเทศบาลตำบลศาลายาที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามงานวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งงานวิจัยนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านด้วยใจจริง

ที่สำคัญที่สุด ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ใส่ใจดูแลและเป็นกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนทางการศึกษาให้แก่ลูกตลอดมา ตลอดจนคนในครอบครัวข้าพเจ้าและญาติพี่น้องทุกคนที่คอยเป็นห่วง พุดคุยและให้กำลังใจเรื่อยมา

สุดท้ายนี้ ความดีและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชา แต่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน แต่หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขออ้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นพวรรณ ธิติมงคล

มกราคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 สมมติฐานการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	31
3.1 แนวทางการวิจัย	31
3.2 พื้นที่และประชากรทางการวิจัย	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย	32
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	35
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา	37
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา	41
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	46
5.2 อภิปรายผล	48
5.3 ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	55
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	57
ประวัติผู้เขียน.....	61



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	35
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	36
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	36
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	36
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	37
4.6 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร	38
4.7 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ	38
4.8 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	39
4.9 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน	39
4.10 การวิเคราะห์ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน	40
4.11 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	41
4.12 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	41
4.13 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	42
4.14 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน	42
4.15 แสดงการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร	43
4.16 แสดงการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานด้านงบประมาณ	44
4.17 แสดงการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	44
4.18 แสดงการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานด้านการจัดการหรือกระบวนการ ในการปฏิบัติงาน	44
4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	45

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ตัวแปรทฤษฎีระบบการบริหารจัดการ.....	12
2.2 แผนที่เทศบาลตำบลศาลายา.....	14
2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลศาลายา.....	17
2.4 โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลศาลายา	18
2.5 โครงสร้างกองคลัง.....	19
2.6 โครงสร้างกองช่าง.....	20
2.7 โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....	21
2.8 โครงสร้างกองวิชาการและแผน.....	22
2.9 โครงสร้างกองการศึกษา.....	23
2.10 โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน.....	24
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์กรนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ทรัพยากรที่มีความสำคัญในองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีค่าในการทำหน้าที่ปฏิบัติงานและภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นเราจึงต้องให้ความสำคัญและมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เพื่อที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรักและทุ่มเทเอาใจใส่ในองค์กรของตนเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งระบบราชการไทยจะทำงานแบบเดิมๆ ต่อไปอีกไม่ได้ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นที่จะปฏิรูประบบราชการให้สนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงทำให้ต้องมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้มีระบบบริหารจัดการที่ดี และให้บริการแก่ประชาชนและสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีข้าราชการและพนักงานภายในองค์กรเป็นตัวนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ข้างหน้า การที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศมีประสิทธิภาพ ก็จะต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน

ในส่วนของโครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจุบันพบว่ายังขาดความยืดหยุ่นและข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในระดับโครงสร้าง ระดับนโยบายและระดับการปฏิบัติการ ดังข้อสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาต่อไปนี้

1. ภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมภายนอก
2. บุคลากรขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและค่านิยมที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน รวมถึงการไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการในปัจจุบัน จึงส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
3. ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการของภาครัฐยังมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรมอย่างแท้จริง ทำให้การบริหารจัดการโดยรวมไม่สามารถสนองตอบและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนได้ ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสหรือช่องทางให้เกิดการทุจริตและผิดจรรยาในการปฏิบัติราชการได้
4. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง รวมถึงไม่รู้ระบบการปฏิบัติงานของราชการเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้

5. เกิดปัญหาการทุจริตและการประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ภาครัฐเกิดความสูญเสีย ทั้งในแง่ภาพลักษณ์ งบประมาณ รายได้นำส่งรัฐ และค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการป้องกันและปราบปรามทุจริตภายในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก

เทศบาลตำบลศาลายามีบุคลากรในหน่วยงานจำนวนมาก จึงทำให้มีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ขาดความรู้ด้านกฎระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ ใช้กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง จึงทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายหรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมาย ปัญหาดังกล่าวหากไม่ดำเนินการแก้ไขอย่างถูกต้องถูกต้องวิธีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลตำบลศาลายา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ในด้านคุณภาพของงาน, ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานและด้านเทคนิคในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาต่อไป

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 166 คน

- | | |
|------------------------|-------------|
| - พนักงานเทศบาล | จำนวน 32 คน |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน 20 คน |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 59 คน |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 55 คน |

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
- 4.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
- 4.3 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

1.5 สมมติฐานการวิจัย

- 5.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอยู่ในระดับมาก
- 5.2 ปัจจัย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านการจัดการหรือกระบวนการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ด้านการจัดการหรือกระบวนการในปฏิบัติงาน

6.1.1 ด้านบุคลากร หมายถึง การควบคุม ดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบมอบหมายและต้องมีบุคลากรเพียงพอต่อการทำงาน

6.1.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารด้านการเงินให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ขององค์กร โดยมีการจัดสรรงบประมาณในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม

6.1.3 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6.1.4 ด้านการจัดการหรือกระบวนการในปฏิบัติงาน หมายถึง กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารการทำงาน

6.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อลดขั้นตอนและเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้นๆ

6.2.2 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่หน่วยงานจัดหาให้สำหรับใช้ในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ รวมทั้งบุคลากร

6.2.3 การนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการนำเทคนิค นวัตกรรม เทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.3 สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลศาลายา

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมาย ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ในเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรี ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงในศิริวิทย์ คลีสุวรรณ, 2539:2) ว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วคุ้มค่า กับการใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพ (efficiency) จึงหมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิตที่ออกมา (output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1) แ่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดหรือ

2) แ่มุมของกระบวนการบริหาร (process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิมหรือ

3) แ่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

กันตยา เพิ่มผล (2541, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้น การพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

อีกด้วย กล่าวคือ ประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามท้องการณ์นั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามท้องการณ์กำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กรจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

ธานินทร์ สุทธิคุณุช (2543, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการบริการเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2536, หน้า 130) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้วิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความรวดเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, หน้า 198) ได้กล่าวไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถภาพสูง มีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ลงไป

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐานรวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึง การ

ทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและมีความสุขรวมเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้แรงงานและงบประมาณน้อย

อุทัย ทิรัญโต (2525, หน้า 123) ได้กล่าวถึง คำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการ ที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคมแต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

วิทยา ด่านธารงกุล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุน หรือ จำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชฎ (2510, หน้า 5) ได้อธิบายความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าว ถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ

มิลเลท (Millett. John D,1954, p.23) ได้ให้คำจำกัดความว่าประสิทธิภาพในการทำงานคือผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษยและจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

เฮอริเบิร์ต เอ ซิมมอน (Herbert A. Simon,1960, pp.180 - 181) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

กู๊ด (Good, Carter V,1973, p.195) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมายหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

ไมเคิล แฮมเมอร์ และเจมส์ แชมป์ (Hammer. M & Champy.J,1994,p.135) ได้กล่าวถึงกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการปรับกระบวนการทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุน

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)

ไรอัน และสมิทซ์ (Ryan, T.A & Smith, P.C.1954 p.13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวก กับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนไปกับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

สรุปว่า ประสิทธิภาพ คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัย สำคัญๆ ดังนี้

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมยณ , 2545, หน้า12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกตั้งแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แคทซ์ และคานัน (Katz & Kahn,1978, pp.232 - 240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาขององค์กรระบบเปิด (open system) ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าว

ว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

เฮอซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al.,1957, p.103) สรุปว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber,1974,p.154) ได้ศึกษาเรื่องการทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัวและตามแนวคิดของ Weber นั้น สามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ 2 ประการ คือ

1) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

2) มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำหรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้

ดรักเกอร์ (Drucker,1998, p.163 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน,2523, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวมานั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

กูลิค และเรดอน (Gulick & Lydall,1973, p.p. 47 - 88 อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ วิทยาการและวิจรณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนวยความสะดวก ควบคุม นิเทศงาน

CO = Coordinating หมายถึงความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 59) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529, หน้า 115 - 116) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 21 - 22) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1) ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงานลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาดและลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่ปรากฏให้เห็น

2) ความสามารถและเชี่ยวชาญ ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเชี่ยวชาญนั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคนล้วนแต่มีความสามารถและเชี่ยวชาญแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน

3) ทศนคติและค่านิยม ทศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

4) การจูงใจ หมายถึง ชุดของทศนคติที่มีอยู่ในตัวเองแต่ละบุคคล ซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดันและทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ

อรุณ รักธรรม (2536, หน้า 245 - 246) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี 4 ประเภท ได้แก่

1) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การจะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศตึงเครียด ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การนั้นให้มีความอิสระส่วนบุคคลรวมถึงให้มีความร่วมมือใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกันและในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงาน บรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การก็คือขนาดองค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นื้อเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

2) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อยและบรรยากาศการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกันและกัน และพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

3) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่นกัน เช่น ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไป ซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานขาดขวัญกำลังใจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

ดิณ ปรัชญพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยา คินันท์ (2537, หน้า 25) กล่าวว่าในภาพรวมนั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างกระบวนการ/เทคโนโลยีและพฤติกรรมของหน่วยราชการและข้าราชการ

วิจิตร ศรีสอาน และคณะ (2523) ให้ความหมายการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ดังนั้นการบริหารจะเกี่ยวข้องกับ

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง
- 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 5 - 6) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2539) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

- 1) ต้องมีองค์การ (Organization) และต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) แน่ชัด
- 2) ต้องมีคนทำงาน คนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- 3) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- 4) ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

สมาน รังสิโยภุชฌ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2523) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงินวัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น

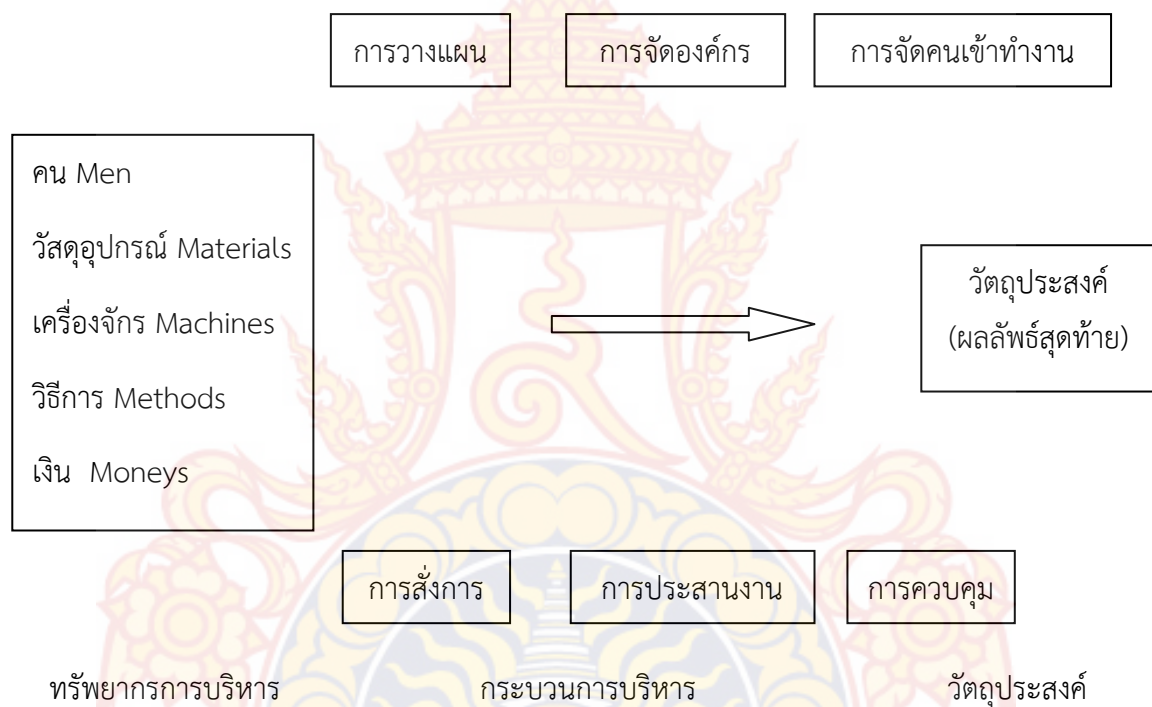
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการบริหาร หมายถึง การทำงานที่สามารถแสวงหาวิธีการในการใช้ทรัพยากรบริหารทั้งด้านการเงิน คน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี ตลอดจนเวลา ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างดี รวดเร็ว และมีคุณภาพ

สมคิด บางโม (2546, หน้า 60) กล่าวว่าการบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน คำสองคำนี้ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะเพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ
- 2) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 3) ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน
- 4) การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

เกษม จันทรแก้ว (2540, หน้า 512 - 514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกัน ถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร องค์กรที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่ อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบ (Controlling) ในการดำเนินงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

ปธาน สุวรรณมงคล (2538) ได้สร้างตัวแบบทฤษฎีระบบการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยสามส่วน คือ ทรัพยากรทางการบริหาร กระบวนการบริหารและวัตถุประสงค์ (ผลลัพธ์สุดท้าย) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ตัวแปรทฤษฎีระบบการบริหารจัดการ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2538)

ในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน ผู้ศึกษาได้ทบทวน ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้ใกล้เคียงกับการศึกษามากที่สุด คือ ทฤษฎี ระบบเปิด (open system theory) ซึ่งเป็นทฤษฎียุคร่วมสมัย หรือยุคปัจจุบัน ซึ่งมีกรอบการศึกษา ในส่วนของ ปัจจัยนำเข้า คือ การบริหารจัดการทรัพยากร 4 ด้าน คือ 1. การบริหารคน (man) 2. การบริหารเงิน (money) 3. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (material) และ 4. การบริหารงานทั่วไป (management)

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 14) กล่าวว่ามียปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

- 1) กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
- 2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
- 3) ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร
- 6) ความสามารถ (skill)
- 7) ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

จากคำกล่าวของนักวิชาการหลายๆท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของบุคคลที่ถูกกำหนดขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และจะต้องทำงานร่วมกันในองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกันที่เด่นชัด โดยการบริหารจัดการจะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆด้านประกอบกัน เช่น ด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการจัดการ โดยจะต้องมีหลักการบริหารจัดการเกี่ยวกับด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกัน เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

2.1.3 สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลศาลายา

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของเทศบาลตำบลศาลายา

ประวัติความเป็นมา

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท้องถิ่นบางส่วนของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เพื่อประโยชน์ในการทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2534 จัดตั้งสุขาภิบาลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกาศดังกล่าวได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 52 ลงวันที่ 22 เมษายน 2535 ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลศาลายา ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เป็นต้นไป

ลักษณะที่ตั้งเทศบาลตำบลศาลายา มีสำนักงานอยู่ ณ อาคารเลขที่ 199/95 หมู่ที่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (บริเวณด้านหลังที่ว่าการอำเภอพุทธมณฑล) มีระยะห่างจากจังหวัดนครปฐมประมาณ 32 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร 20 กิโลเมตร มีพื้นที่รวม 13.5 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ อาณาเขตติดต่อ หมู่ที่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี

ทิศใต้ อาณาเขตติดต่อ ตำบลบางเตย ตำบลบางกระพี้ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อ แขวงศาลาแดง เขตทวีวัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อ หมู่ที่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

แผนที่เทศบาลตำบลศาลายา



ภาพที่ 2.2 แผนที่เทศบาลตำบลศาลายา

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สูงจากระดับน้ำทะเล 5 เมตร สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นดินเหนียว เทศบาลตำบลศาลายา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศาลายาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่กำหนด อำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล จึงได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลศาลายา และกำหนด อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการของเทศบาล ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายทะเบียนและบัตร งานธุรการ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การ จัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการ เบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานธุรการ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ฝ่ายการโยธา งาน ธุรการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและ อนามัย งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆเกี่ยวกับการให้บริการ ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ฝ่ายบริการสาธารณสุข ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

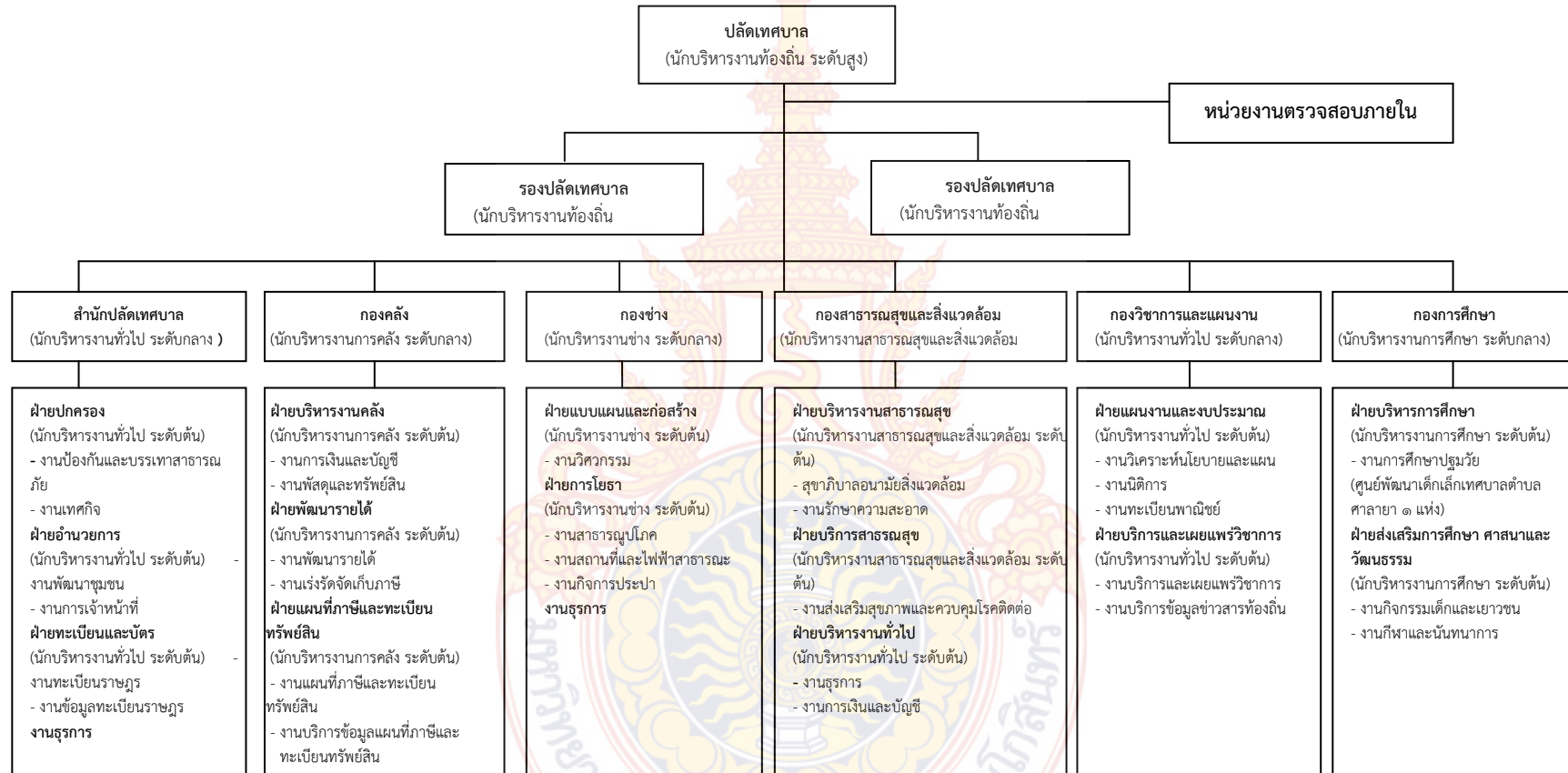
กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานนโยบายของเทศบาล งานจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงาน งานตราเทศบัญญัติด้านงบประมาณ งานสารสนเทศ และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุก ประเภท งานประชาสัมพันธ์การวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนด นโยบายจัดทำแผนงานหรือโครงการประเมินผลการดำเนินการตามแผนและโครงการต่างๆซึ่งอาจเป็น นโยบายแผนงานของเทศบาล โครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระทรวง ระดับกรม หรือระดับ จังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และงานกิจกรรม ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงาน อื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการได้แก่ ฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานธุรการ

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งาน ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



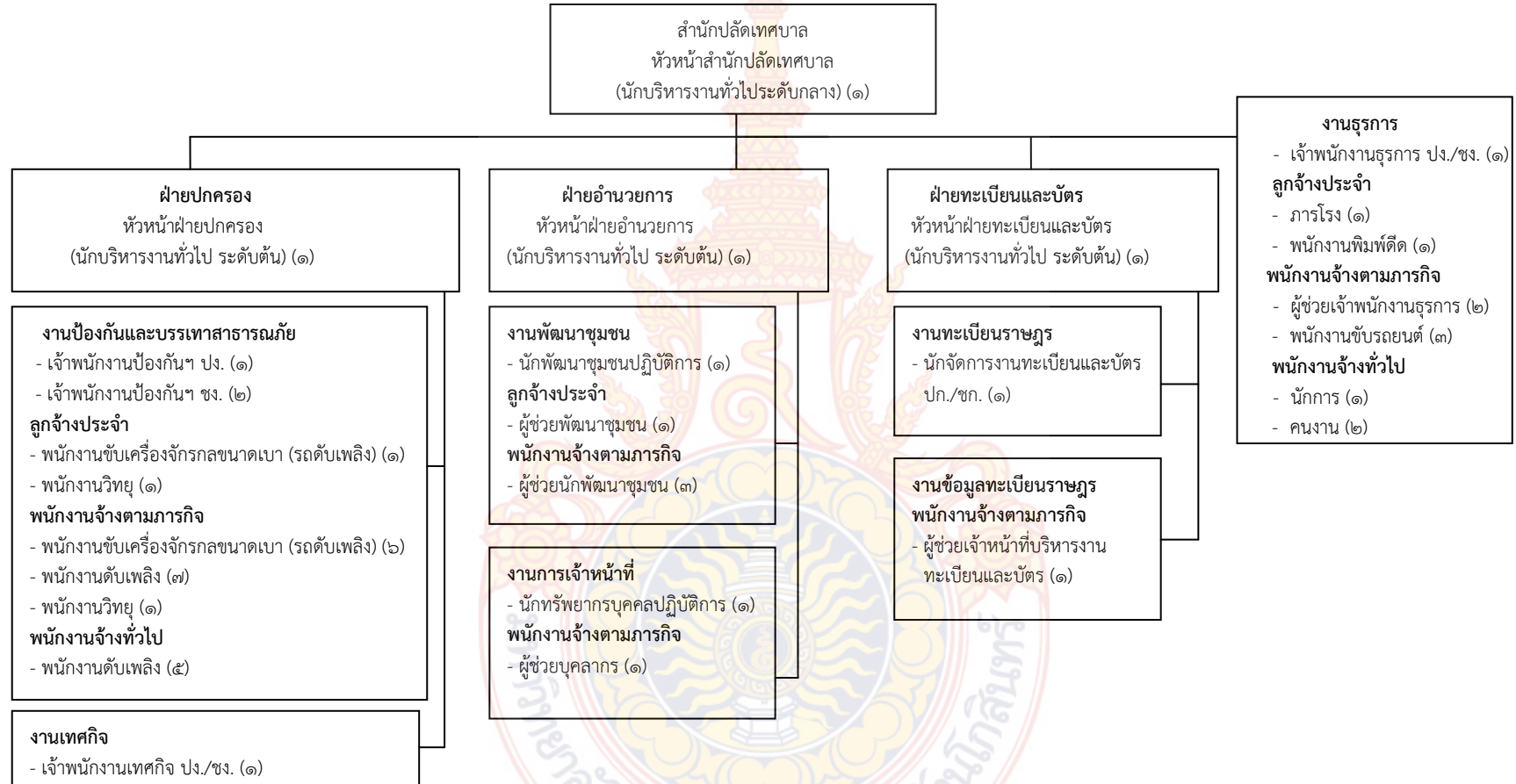
โครงสร้างเทศบาลตำบลศาลายา



ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลศาลายา

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลายา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

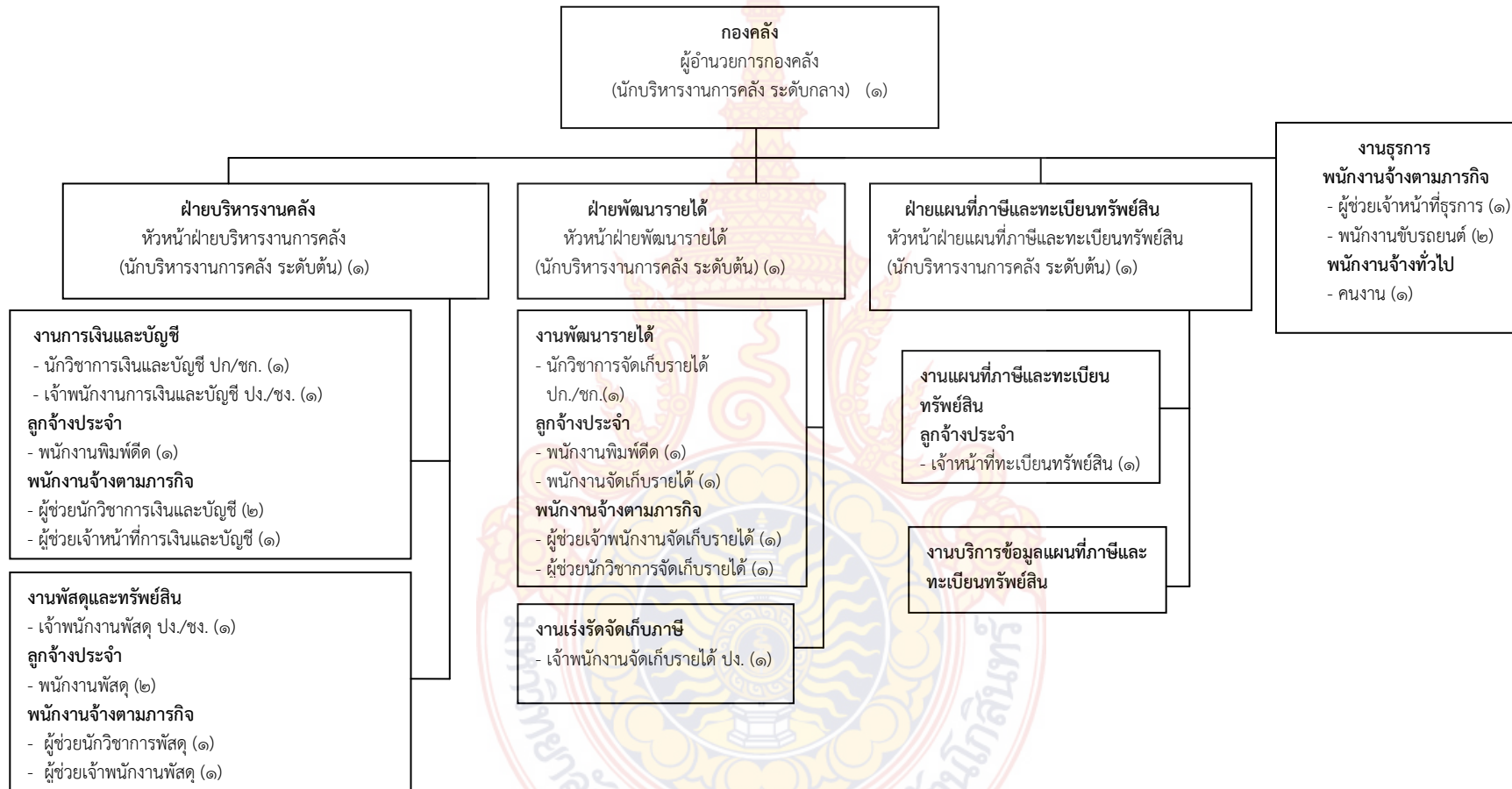
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

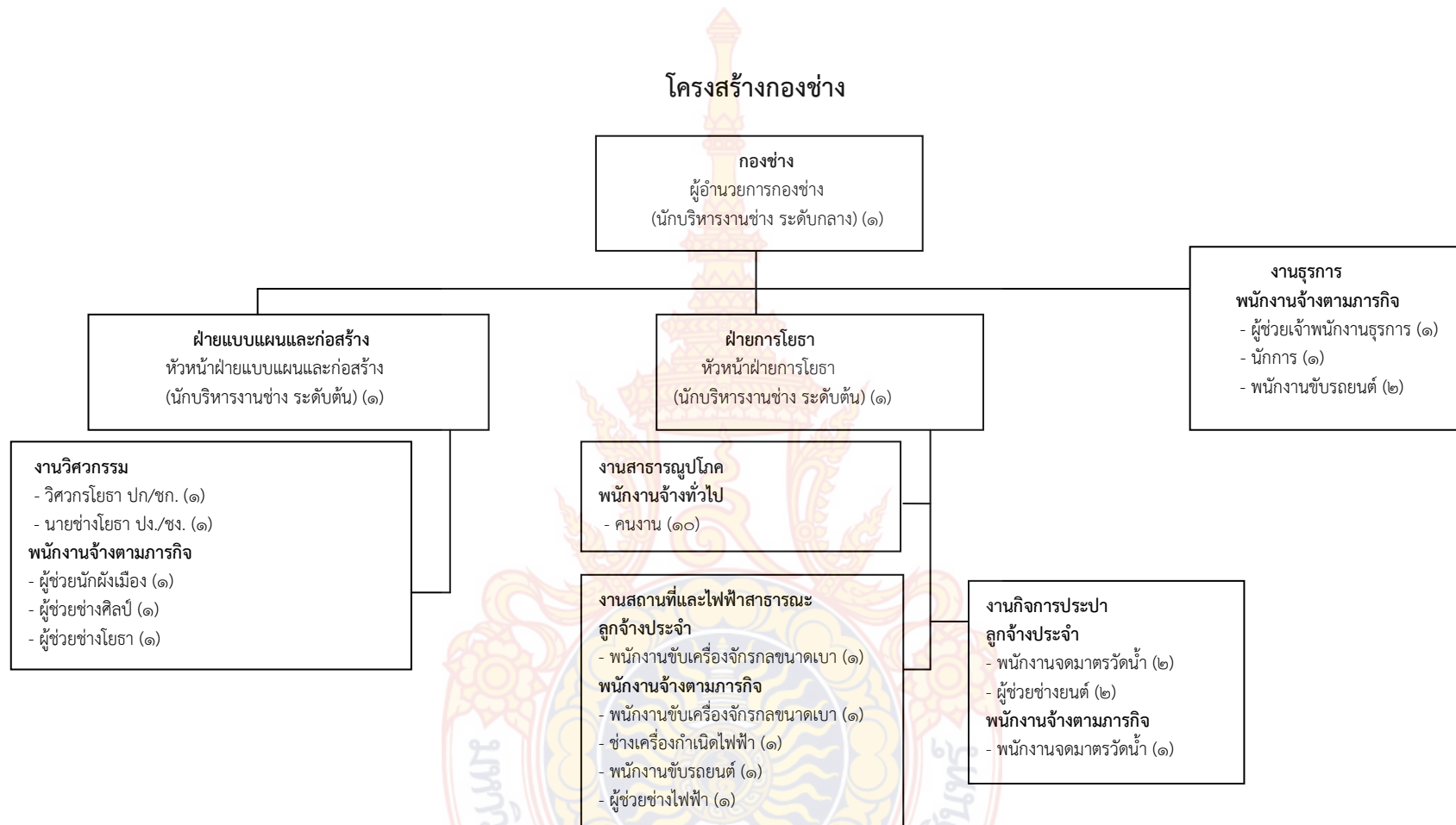
ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลาया แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง

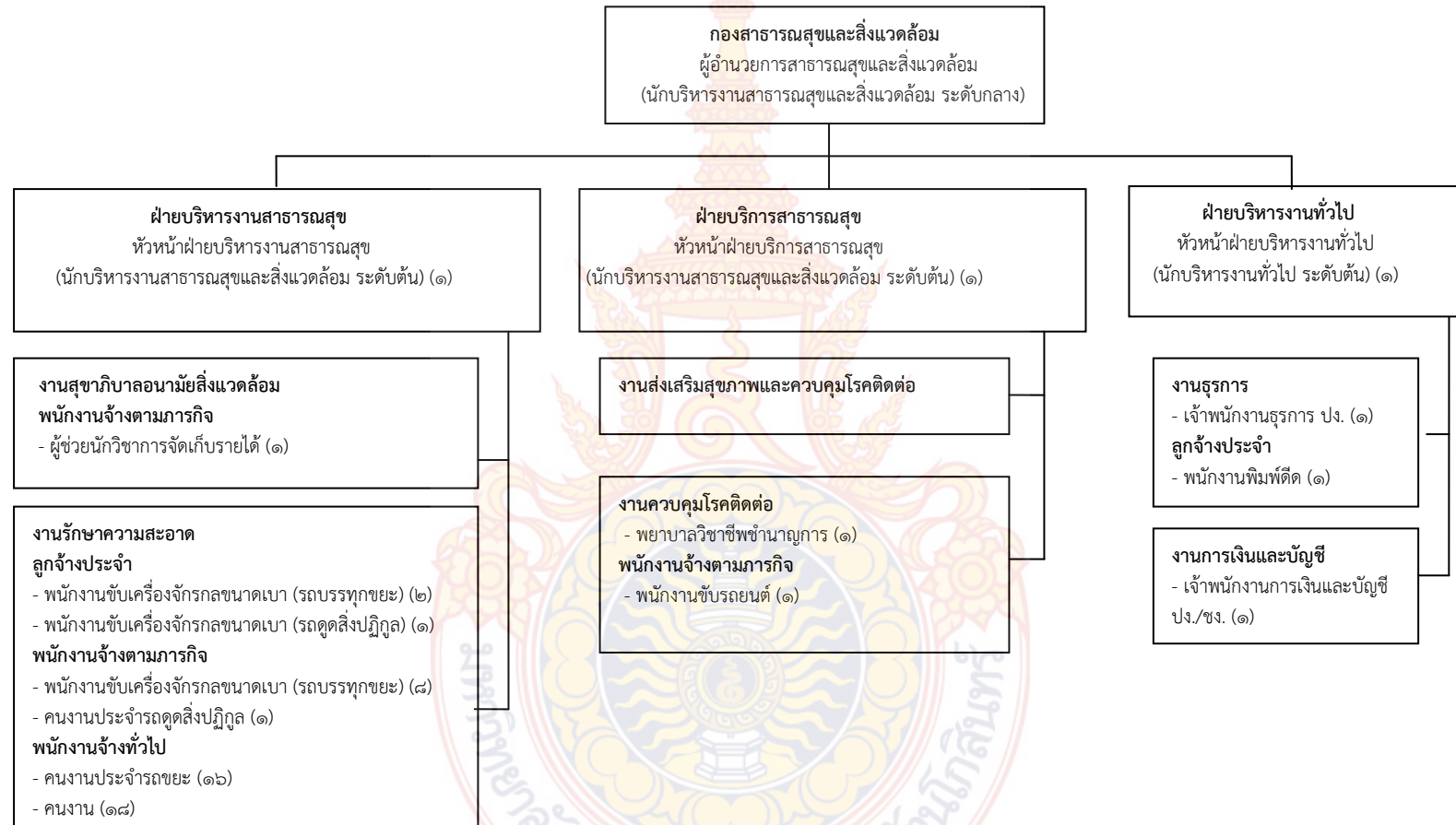
ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลายา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลายา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

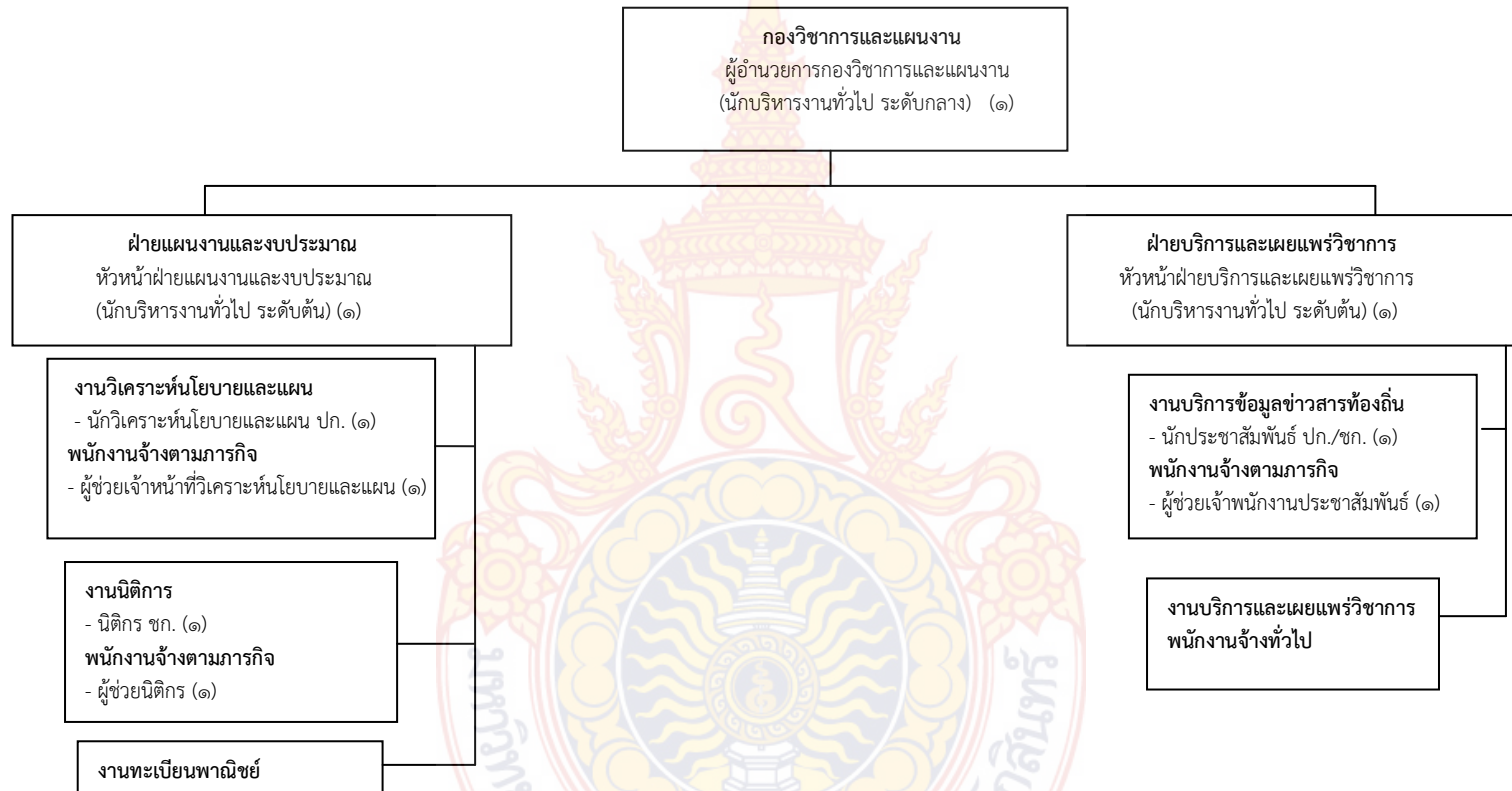
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



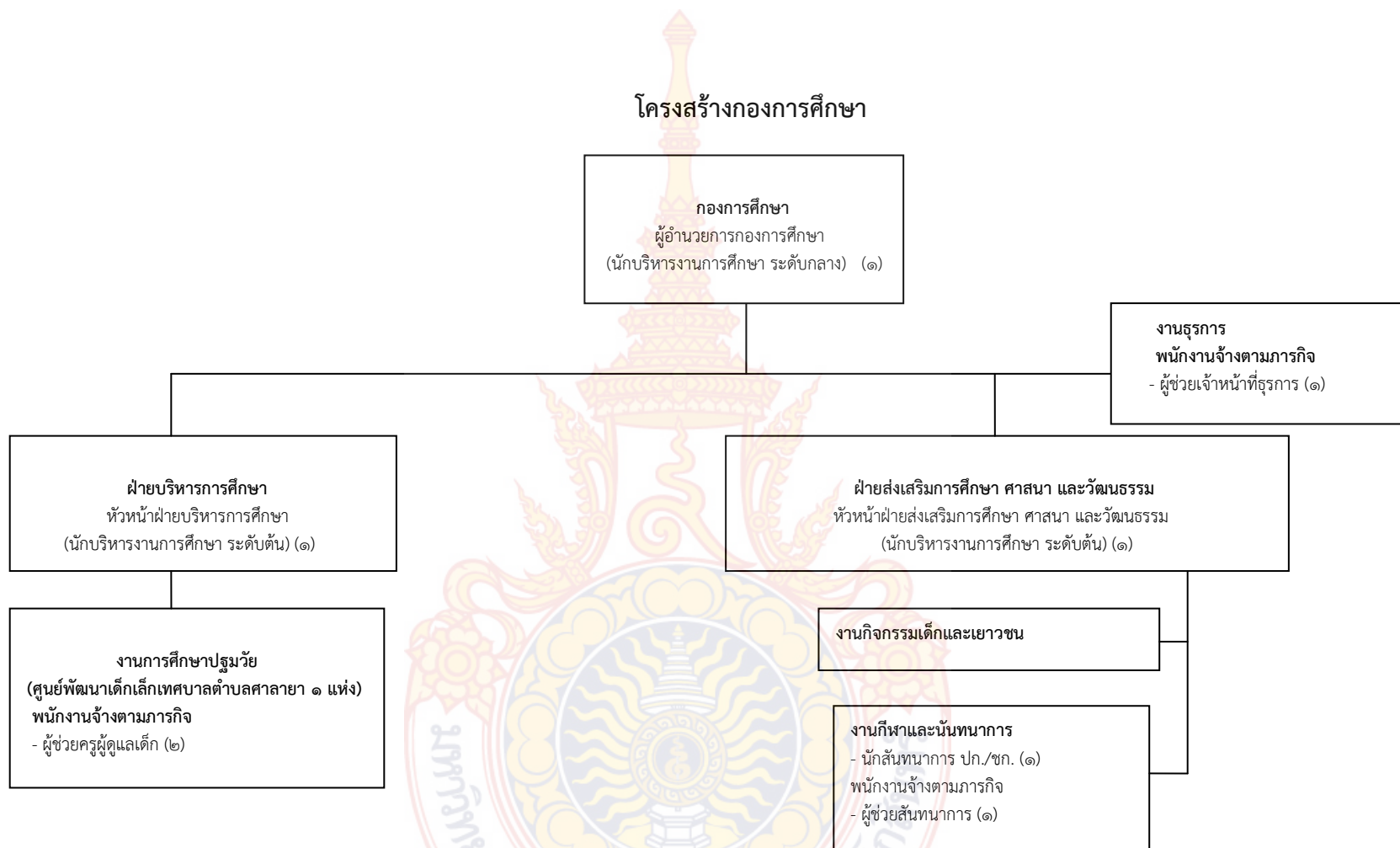
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลายา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ กองวิชาการและแผนงาน
ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลสาขลา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560



ภาพที่ 2. 9 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา
ที่มา : งานเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลาया แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ภาพที่ 2.10 แสดงโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน
ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลศาลายา แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558 - 2560

นโยบายและแผนงาน

1) ด้านการเมืองการบริหาร

ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลศาลาयाโดยยึดหลัก

1.1 ธรรมาภิบาล ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน, หลักความเสมอภาค หลักความโปร่งใส, ตรวจสอบได้, หลักความเป็นธรรม, หลักคุณธรรม

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของจังหวัดนครปฐม เพื่อสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

1.3 เสริมสร้างและดูแลให้ประชาชนมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล โดยมุ่งเน้นมาตรการทั้งการป้องกัน แก้ไข พร้อมทั้งจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัยธรรมชาติ อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันทั่วถึง

1.4 มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม โดยการเร่งพัฒนาคุณภาพของพนักงานและลูกจ้างให้มีทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน

1.5 ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการปกครองรวมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารราชการตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้าง และการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

1.6 นำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับความเจริญของบ้านเมืองรวมทั้งทบทวนระเบียบขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

1.7 มุ่งพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในวิทยาการสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

1.8 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษี

1.9 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยแก่ประชาชนและเยาวชน

1.10 กระจายอำนาจบริหารให้แก่ผู้บริหารระดับรองเป็นผู้ร่วมบริหาร

1.11 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเน้นการจัดทำประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองของระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการตรวจสอบความโปร่งใส และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

1.12 หลักการทำงานเป็นทีม บริหารงานแบบบูรณาการสามารถให้บริการได้อย่างถูกต้องทั่วถึง รวดเร็ว และเป็นธรรม

1.13 พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้

1.14 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ทันเวลา ถูกต้อง รวดเร็ว

2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านต่างๆ โดยการ

2.1 ปรับปรุงพัฒนาถนนและท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐานสามารถรองรับความเจริญเติบโตของชุมชนได้ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพภูมิศาสตร์

2.2 ปรับปรุงและพัฒนาไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง และเพียงพอสำหรับความปลอดภัยของประชาชน

2.3 วางแผนและจัดระบบกระบวนการแก้ปัญหาน้ำท่วม โดยยึดลักษณะการป้องกันที่ยั่งยืน

3) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการมุ่งเน้น

3.1 จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างทั่วถึงทุกวัน

3.2 วางระบบการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง

3.3 วางระบบการขนถ่ายขยะมูลฝอยให้ถูกสุขอนามัย และประหยัด

3.4 จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยที่ถูกสุขอนามัย

3.5 วางระบบการจัดการน้ำเสียจากชุมชน

3.6 ขุดลอกคูคลองโดยใช้วิธีตูดินเลนและสิ่งปฏิกูลรวมทั้งรักษาคูคลองให้สะอาด

4) ด้านสังคม

พัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยการ

4.1 ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งความอบอุ่นของครอบครัว

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนคณะกรรมการชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

การปฏิบัติการ การตรวจสอบ และการประเมินผล

4.3 จัดศาลาประชาคมสำหรับให้ประชาชนจัดกิจกรรมต่างๆ

4.4 สนับสนุนด้านกีฬา การออกกำลังกายสำหรับเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไปรวมทั้งจัดสร้างศูนย์กีฬาที่ได้มาตรฐาน

4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

4.6 สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างจริงจัง

5) ด้านสาธารณสุข

5.1 สนับสนุนอาสาสมัครและสาธารณสุขขั้นมูลฐานอย่างเป็นระบบโดยเน้นการทำงานร่วมกันกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสาวัน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสุขอนามัยอย่างทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

5.2 สนับสนุนนโยบายรักษาความสะอาดในทุกๆ ด้าน

5.3 วางนโยบายการป้องกันโรคระบาดและการกำจัดพาหะนำโรคต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.4 วางโครงการตรวจเยี่ยมรักษาผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ คนชรา

6) ด้านเศรษฐกิจ

- 6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนภาคการผลิตภายในท้องถิ่นทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม
- 6.2 ส่งเสริมและสนับสนุนระบบค้าส่งและระบบค้าปลีกของคนไทย
- 6.3 วางนโยบายการสร้างงาน และการเพิ่มรายได้ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลศาลายา

7) ด้านการศึกษา

- 7.1 ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- 7.2 สนับสนุนการศึกษาภาคบังคับให้เพียงพอ
- 7.3 ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7.4 ส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ฤทธิ์ธณ สันทนวิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสะดวกทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิชัย ทศพรทรงชัย (2549) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาส ในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ

วริยา เอียววิบูลย์ (2541) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่า

1) คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติน้อยในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการ

ตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตำแหน่งของคณะกรรมการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร อบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่นๆ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสภาตำบล และ อบต.เดิม ความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ของคณะกรรมการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร

โสฬส ปัญจะวิสุทธิ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวมมีผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความสำเร็จมากที่สุดในการบริหารกิจการรองลงมา คือ การบริการแก่สมาชิกและน้อยที่สุด คือ การมีกำไรจากกองทุน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารกิจการ คือ ระดับการศึกษากับการได้รับการนิเทศติดตามผลจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารกิจการ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และการได้ติดต่อสื่อสาร

ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการดำเนินชีวิต รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน เสนอแนะว่าควรใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน เสนอแนะว่าควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เสนอแนะว่าควรสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย ด้านการดำเนินชีวิตเสนอแนะว่าควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอแนะว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ มิ่งเมือง (2540) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสะอาด กองอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่” ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ การยอมรับการนับถือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ความเสียหายในการทำงานแต่ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จากค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากเทศบาลแต่ด้านเดียว ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งต่อไปควรสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อจะได้

จำนวนประชาชนมากขึ้นและนำข้อมูลที่แตกต่างกันมาหาข้อสรุปที่จะเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองแพร่

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้วอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหารองค์กร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง 7 ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร

ประทีน อุณา (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดน่านต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีค่าร้อยละ 73 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณอยู่ในระดับร้อยละ 72.62 ด้านบุคลากรอยู่ในระดับร้อยละ 73.03 ด้านการวางแผนอยู่ในระดับร้อยละ 71.60 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระดับร้อยละ 74.51 ด้านความโปร่งใสและความซื่อสัตย์อยู่ในระดับร้อยละ 74.10 ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับร้อยละ 71.31 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับ 73.80

ขันติรักษ ตันติเฉลิม (2549, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนและการปฏิบัติ ด้านบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วย ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กรและด้านยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมในระดับตำบล บุคลากรที่มีเพศ ระดับชั้นยศ อายุราชการและประสบการณ์ในการบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พรพรรณ จันทรสข (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง ” พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด

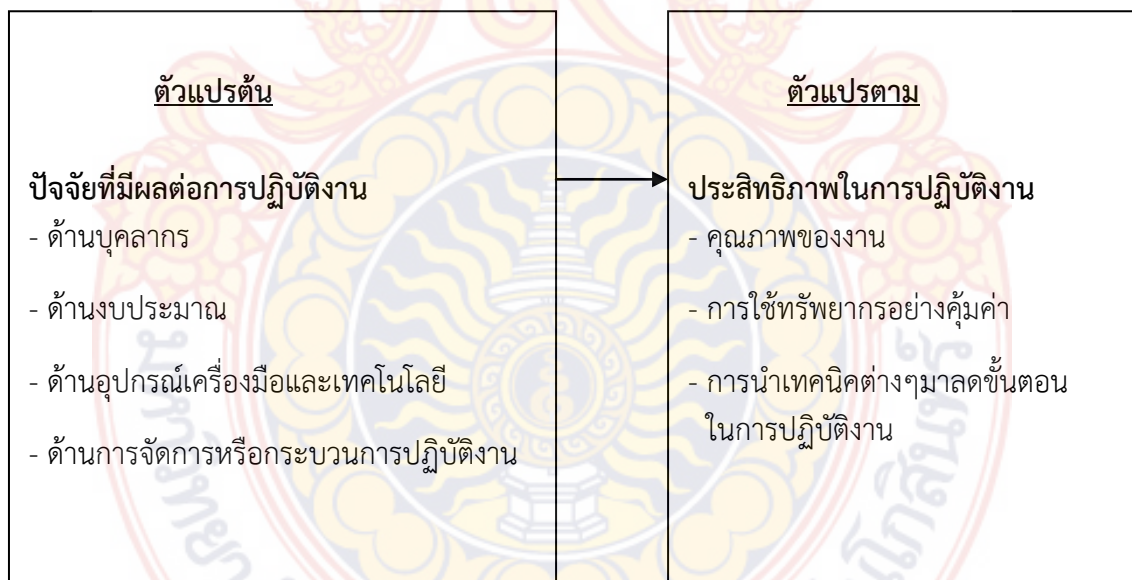
ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระบบบัญชีสำนักงานคลังและด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับต่ำและพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังส่วนใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถให้คำแนะนำ รวมทั้งชี้แจงวิธีปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีความมั่นใจในกฎระเบียบ รวมถึงวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับระบบงาน และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงานได้ส่วน ปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการจัดสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง อีกทั้งยัง

พบว่า สำนักงานคลังจังหวัดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติม มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานและให้สวัสดิการด้านที่พักอาศัยส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่พอใจที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นทีม

ภวนัย เกษบุญชู (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในสังกัดกองเรือภาคที่ 1” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่มียศระดับจ่าตรี จ่าเอก อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานโอกาสความก้าวหน้าและสวัสดิการโดยสามารถทำนายหรืออธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30

2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการวิจัย
2. พื้นที่และประชากรทางการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แนวทางการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีสาระโดยสรุปในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการและนำเสนอข้อมูลมาใช้ในการออกแบบและใช้การอ้างอิงในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผล

3.1.2 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แล้วนำมาวิเคราะห์ผล

3.2 พื้นที่และประชากรทางการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 166 คน

พนักงานเทศบาล	จำนวน	32	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	20	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	59	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	55	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	166	คน

โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยศึกษาในการเก็บข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัย ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสาขลา มาเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เป็นคำถามปลายปิด มีคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ด้านงบประมาณ จำนวน 2 ข้อ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ รวมจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสาขลา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำนวน 3 ข้อ ด้านการนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 9 ข้อ

สำหรับ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบประเมิน โดยกำหนดค่าคะแนนของความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับมาก
- ค่าคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลาง
- ค่าคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อย
- ค่าคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อความตามความคิดเห็น

3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้ขอบข่ายของการวิจัยและกำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากตัวแปรที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสาขลา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แล้วสร้างแบบคำถามจากขอบเขตดังกล่าว

4.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบหาความถูกต้องและความเที่ยงตรง โดยพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index : IOC) ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) เท่ากับ 0.897 และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

5.1 การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา

5.2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.3 เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแล้ว นำมาทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะทั่วไปและพรรณนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ตามหลักเกณฑ์และการแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80

การแปลความหมาย

กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.81 - 1.00

0.61 - 0.80

0.41 - 0.60

0.21 - 0.40

0.00 - 0.20

การแปลความหมาย

มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามจำนวน 166 ชุด ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.50 % ซึ่งในบทนี้จะเป็นการเสนอผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	67	52.80
หญิง	60	47.20
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	23	18.10
31-40 ปี	38	29.90
41-50 ปี	49	38.60
51 ปี ขึ้นไป	17	13.40
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	41	32.30
6-10 ปี	31	24.40
11-15 ปี	24	18.90
16-20 ปี	14	11.00
21 ปี ขึ้นไป	17	13.40
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 อายุการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	7	5.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	15.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	28	22.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	17	13.40
ปริญญาตรี	42	33.10
ปริญญาโท	14	11.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และระดับประถมศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	26	20.40
ลูกจ้างประจำ	18	14.20
พนักงานจ้างตามภารกิจ	48	37.80
พนักงานจ้างทั่วไป	35	27.60
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 พนักงานเทศบาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์แปรผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเจ้าหน้าที่และบุคคล

ข้อที่	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่	3.55	0.91	มาก
2.	ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.83	0.73	มาก
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.78	0.67	มาก
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.71	0.77	มาก
รวม		3.72	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเจ้าหน้าที่และบุคคล พบว่า ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมา ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ

ข้อที่	ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ	3.91	0.75	มาก
2.	หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม	3.74	0.75	มาก
รวม		3.82	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ พบว่า หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามภารกิจต่างๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 และหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี

ข้อที่	ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.83	มาก
2.	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย	3.85	0.79	มาก
3.	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.81	มาก
4.	หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน	3.63	0.69	มาก
รวม		3.73	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี พบว่า วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.23	0.96	ปานกลาง
2.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	3.59	0.95	มาก
3.	หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.80	0.73	มาก
4.	หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของงานออกเป็นระบบ	3.69	0.81	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
	รวม	3.57	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของงานออกเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และกฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สรุปผลการศึกษาดังนี้

ข้อที่	ระดับปัจจัยที่ส่งผลแต่ละด้าน	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านบุคลากร	3.72	0.49	มาก
2.	ด้านงบประมาณ	3.82	0.64	มาก
3.	ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	3.73	0.59	มาก
4.	ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน	3.57	0.56	มาก
	รวม	3.71	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้านคุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์แปรผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ข้อที่	ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์	4.00	0.60	มาก
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.07	0.63	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง	3.77	0.63	มาก
รวม		3.95	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.11 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมากและท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับงาน	3.82	0.71	มาก
2.	หน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด	3.74	0.69	มาก
3.	หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรต่างๆในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด เช่น ใช้กระดาษรีไซเคิลในงานที่ไม่สำคัญ	3.72	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.12 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 หน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด อยู่ในระดับ 3.74 และหน่วยงานปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด เช่น ใช้กระดาษรีไซเคิล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคที่ใช้ในกระบวนการทำงาน

ข้อที่	การนำเทคนิคต่างๆมาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1.	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.82	0.64	มาก
2.	มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.77	มาก
3.	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.83	มาก
รวม		3.67	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.13 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคที่ใช้ในกระบวนการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน โดยรวมของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

ข้อที่	ระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้าน	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านคุณภาพของงาน	3.95	0.49	มาก
2.	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.76	0.58	มาก
3.	การนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.67	0.60	มาก
รวม		3.79	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.14 ระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน ของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 3.76 การนำเทคนิคต่างๆมาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Coefficient) เพื่อทดสอบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของเทศบาล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยกำหนดค่าสหสัมพันธ์ไว้ 5 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2545) ดังนี้

การแปรผล	ค่าสหสัมพันธ์ (ค่า r)
ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก	0.81 - 1.00
ความสัมพันธ์กันในระดับสูง	0.61 - 0.80
ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	0.41 - 0.60
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ	0.21 - 0.40
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก	0.00 - 0.20

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคลากร	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านบุคลากร	.414**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.414 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านงบประมาณ	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านงบประมาณ	.337**	0.000	ความสัมพันธ์ต่ำ	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.337 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	.534**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.534 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน	.458**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย	เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาอยู่ในระดับมาก	√	
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี ด้านจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	√	



บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา

เพื่อให้บรรลุค่าตอบตามวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐานของการวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามจำนวน 166 ชุด ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 127 ชุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านการจัดการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เมื่อสรุปแล้วแบ่งออกเป็นด้านๆ คือ

5.1.1 ด้านงบประมาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามกิจการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

2) หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

5.1.2 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

3) หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.63

4) หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

5.1.3 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) มีความรู้ตรงกับงานที่ตนรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

2) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3) สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

4) มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5.1.4 ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ สามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

2) หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของงานออกเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

4) กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการนำเทคนิคต่างๆมาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เมื่อสรุปแล้วแบ่งออกเป็นด้านๆ คือ

1) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อสามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

1.2 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

1.3 สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

2) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

2.1 หน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

2.2 หน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดในค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

2.3 หน่วยงานปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด เช่น ใช้กระดาษรีไซเคิลในงานที่ไม่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

3) การนำเทคนิคต่างๆมาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อสามารถแยกรายละเอียดออกเป็นข้อๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 3.1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
- 3.2 มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
- 3.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5.2 อภิปรายผล

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในประเด็นที่สำคัญ โดยเชื่อมโยงการวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา ได้แยกออกเป็นประเด็นดังนี้

1) ด้านบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้ตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลศาลายา มีบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตนเอง ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพรรณ จันทรสสุข (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ และพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังส่วนใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถให้คำแนะนำ รวมทั้งชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน มีความมั่นใจในกฎระเบียบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่

2) ด้านงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีความคิดว่าหน่วยงานมีความพร้อมในด้านงบประมาณและงบประมาณจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรียา เอียววิบูลย์ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงและมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในมิตีย่อยในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในเกณฑ์ที่สูง

3) ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนในการทำงาน แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานมีความคิดว่า หน่วยงานมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฤทธิธ สันทนวิวัฒน์ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง

จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสะดวกทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงาน

4) ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังข้อเสนอนั้นๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของงานออกเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหารองค์การ คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ ปัจจัยทั้ง 7 ประการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการนำเทคนิคต่างๆ มาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันเทศบาลตำบลศาลายาได้มีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวช่วยให้การทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา อีกทั้งยังช่วยประหยัดทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ซึ่งภวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลานอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงเกิดความสะดวกมากขึ้น ภารกิจต่างๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้รับบริการ) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด การดำเนินงาน และบริหารจัดการองค์การรวมถึงนำไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การได้ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรส่งเสริมหรือจัดหาให้มีการนำอุปกรณ์หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 2) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองอันดีภายในองค์กร เป็นการลดความขัดแย้งภายในองค์กร

2) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครปฐม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในอำเภอเดียวกันด้วย เพื่อจะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสถิติในระดับอำเภอพุทธมณฑล เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบปัญหาที่แท้จริงต่อไป

2) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา เป็นการนำเอาปัจจัยด้าน 4m มาใช้ในการวิเคราะห์ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มปัจจัยด้านอื่นๆ นำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วย



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ*. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- เกษม จันท์แก้ว. (2540). *โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโฮม.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี*.
- คชาวุธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2536). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ติน ประชัญพฤทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2537). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2523). *หลักและระบบบริหารศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ.ท..
- ธานินทร์ สุทธิบุญขร. (2543). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). *การวางแผน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์ .(2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราตุล. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2538). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2539). *การบริหารและการจัดการระเบียบราชการไทย*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ประทีน อุ่นถา. (2551). *ทัศนคติของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุตรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเสริฐ มิ่งเมือง. (2540). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสะอาดกองอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีเทศบาลเมืองแพร่ การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิมลจรรย์ นามววัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- พรวรรณ จันทร์สุข. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ภูวนัย เกษบุญชู,น.ต.,(2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ กรณีศึกษาข้าราชการกองทัพเรือ ภาคที่ 1. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชะภู. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บริษัทเวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิชัย ทศพรทรงชัย. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวิจัฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วริยา เอียดวิบูลย์. (2541). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2538). การปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์กองกลาง สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ. รวบรวมความสังคมิวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมิวิทยาามนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. (2523). การบริหารราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมคิด บางโม. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสฬส ปัญจะวิสุทธิ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลในความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: กรณีศึกษา เฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ในจังหวัดอุบลราชธานี.ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์ มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ฤทธิธรรณ สันทนวิรัตน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี, นครราชสีมา.*
- อุทัย หิรัญโต. (2525). *เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์.*
- อรุณ รักรธรรม. (2536). *การพัฒนาองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.*
- Herzberg, F. et. al. (1957). *Job Attitude: Review of Research and opinion.* Pittsburgh: Psychological Series of Pittsburgh.
- Millett, John D. (1954). *Management in the public Service: the Guest For Effective Performance.* New York : McGrew Hill.
- Simon, Herbert A. *Administrative Behavior.* New York: The Macmillan Company, 1960.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* 3rd ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Hammer, M.& Champy, J. (1994). *Reengineering the Corporation : a Mainfesto for Business Revolution.* London: Nicholas Brealey.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). *Principles of industrial Psychology.* New York: The Ronald Press Company.
- Max Weber. (1974). *The Theory of Social and Economic Organization.* New York: The Free Press and Falcon's Win Press.
- Katz, Daniel, & Kahn. Robert L. (1978) *The Social psychology of organization.* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale

Scale

Corrected

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MAN1	82.5667	90.5299	.5695	.8912
MAN2	82.0667	97.0989	.2879	.8979
MAN3	82.2000	92.8552	.6313	.8902
MAN4	82.5333	96.3954	.3567	.8962
MONEY5	82.0667	94.0644	.4971	.8931
MONEY6	82.3000	95.3207	.3851	.8958
MATERIA7	82.3000	92.3552	.5829	.8909
MATERIA8	82.1667	89.4540	.7194	.8871
MATERIA9	82.5000	94.3966	.5049	.8929
MATERI10	82.3000	91.6655	.6298	.8898
MANAGE11	82.8000	110.1655	-.4178	.9207
MANAGE12	82.5667	89.3575	.6370	.8892
MANAGE13	82.1667	96.0747	.4418	.8944
MANAGE14	82.4333	94.6678	.3822	.8962
Q1	82.0667	93.4437	.6899	.8897
Q2	82.1333	94.6713	.5828	.8918
Q3	82.4333	93.4954	.6331	.8905
R4	82.3667	93.3437	.5691	.8915
R5	82.4333	93.7713	.6713	.8902
R6	82.5000	87.0172	.7478	.8856
M7	82.4000	92.1793	.6935	.8889
M8	82.5000	90.6724	.6898	.8882
M9	82.4000	93.9724	.5153	.8927

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 23

Alpha = .8973



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษา เพื่อทำรายงานการค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตร ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (M.P.A.) วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ข้อมูลต่างๆ ที่ท่านแสดงความเห็นให้ครั้งนี้ จะนำไป ประเมินผลในเชิงวิชาการ และจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านให้คำตอบในการตอบแบบสอบถาม หวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าถูกต้องหรือตรงกับความเห็นหรือ ใกล้เคียงความจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 4. 51 ปี ขึ้นไป

3. อายุการทำงาน

() 1. น้อยกว่า 5 ปี

() 4. 16 – 20 ปี

() 2. 6 – 10 ปี

() 5. 21 ปี ขึ้นไป

() 3. 11 – 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 5. ปริญญาตรี

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 6. ปริญญาโท

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

() 7. สูงกว่าปริญญาโท

() 4. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

5. ประเภทตำแหน่ง

() 1. พนักงานส่วนเทศบาล

() 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 4. พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
ด้านบุคลากร (4 ข้อ)					
1. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่					
2. ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
ด้านงบประมาณ (2 ข้อ)					
5. หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามภารกิจต่างๆ					
6. หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม					
ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี (4 ข้อ)					
7. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
8. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย					
9. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน					
ด้านการจัดการหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน (4 ข้อ)					
11. กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน					
13. หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
14. หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของงานออกเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านคุณภาพของงาน (3 ข้อ)					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความถูกต้อง					
การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (3 ข้อ)					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับงาน					
5. หน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด					
6. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรต่างๆในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด เช่น ใช้กระดาษรีไซเคิลในงานที่ไม่สำคัญ					
การนำเทคนิคต่างๆมาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)					
7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
8. มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนอกแบบสอบถาม

นางสาวนพวรรณ อธิติมงคล

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนพวรรณ ธิติมงคล
วัน เดือน ปีเกิด	16 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	5/13 ม.4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลศาลายา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2556 - ปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เทศบาลตำบลศาลายา

