

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

วีระศักดิ์ ศิลปะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก จำนวน 36 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จำนวน 13 คน กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน,ผู้ช่วย จำนวน 12 คน จำนวน 61 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยสามารถแยกเพศของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.43 ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 รองลงมาโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 44.26 ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ทำงาน สะอาดถูกสุขลักษณะ รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติของพนักงานโดยเฉพาะเรื่องพนักงานมีความซื่อสัตย์ ส่วนด้านนโยบายกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่ได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

แตกต่างกันเฉพาะด้านคุณสมบัติของพนักงาน สำหรับอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก แตกต่างกันเฉพาะด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านคือ ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ด้านคุณสมบัติของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก พนักงานต้องมีความอดทนมีความริเริ่มสร้างสรรค์และเสียสละเพื่องาน สนับสนุนให้มีการใช้ความรู้ความสามารถ ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การส่งเสริมการอบรม การพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการส่งเสริมให้ พนักงานทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านลักษณะงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้กับพนักงาน และมีการทำความเข้าใจในเนื้อหาของงานร่วมกันระหว่างพนักงานให้ชัดเจน 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ต้องดูแลพนักงานในเรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับให้เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน 4) ด้านนโยบาย พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก เชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ก็คือผู้บริหารมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครอง โดยดำเนินการกันเอง มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขตพอดควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ปัญหาในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลายๆ หน่วยงานกำลังประสบอยู่ก็คือการที่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ลาออกไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่บุคคลนั้น คิดว่าจะสร้างโอกาสให้กับตนเองมีความก้าวหน้าทางด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนลักษณะของงานที่จะเข้าไปรับผิดชอบหากไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ก็จะตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่าเดิมอีกจึงเกิดค่านิยมการ

เปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาองค์การใหม่ที่ดีกว่า ดังนั้น การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากความล้มเหลวของกิจการจำนวนไม่น้อย เกิดขึ้นจากปัญหาทางการบริหาร ด้วยเหตุนี้องค์การต่างๆจึงให้ความสำคัญกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยาเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องหันมาสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นโดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การให้ดียิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์การมักจะมีผลจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอ แต่หากมองตามความจริงแล้วองค์การต่างๆ มักจะละเลยและไม่ให้ความสำคัญคือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเพื่อมิให้สูญเสียคนดีมีความรู้ ความสามารถ ดังนั้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ก็คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจเพื่อชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเท ความคิดจิตใจให้แก่ องค์การมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ซึ่งปัญหาในการทำงานของพนักงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบาย ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์การ ซึ่งหากพนักงานเกิดปัญหาในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจแสดงอาการบางอย่าง เช่นเฉื่อยชา ผลงานลดลง นัดหยุดงาน ขัดแย้งกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากพนักงานมีความพอใจในการทำงานพนักงานก็จะทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่องค์การได้อย่างเต็มที่ จากความสำคัญของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก เพื่อนำผลการวิจัยมาเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ต่อไปนี้ 5 ด้านคือประสิทธิภาพ หมายถึงวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุดด้านคุณสมบัติของพนักงาน หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิด ทักษะคิด คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ขยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน จงรักภักดีต่อองค์การ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ ดี เป็นต้น ด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ เช่น ปริมาณงาน ความยากง่าย ความน่าสนใจ และลักษณะที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะความถนัด ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้ทั้งกระบวนการ มีการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม มีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เลือกรงานที่ตรงกับความสามารถของตนเองได้ ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านนโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทางการเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้า

ในสายอาชีพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น อยู่ในใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดโดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคน และทำการวิเคราะห์งานจนได้ตำแหน่งงานและกลุ่มงานอาชีพจากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการข้อมูลทางตำแหน่งและความชอบพอในทางอาชีพจะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการข้างต้น และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นจะอาศัยผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่พนักงานตลอดเวลาด้วยการให้การอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้น โยกย้ายหรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่เรื่อยไป ตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กุดจิก
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กุดจิก ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดจิก จำนวน 36 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กุดจิก จำนวน 13 คน กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมดจำนวน 61 คน (ที่มา <http://www.pongnok.go.th>) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กุดจิก ด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 3.2 การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด
 - 3.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)
 - 3.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดในแต่ละด้านจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคลเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุด

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 60.66 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 34.43 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 รองลงมาเป็นคนโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 และน้อยที่สุดหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ส่วนด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 รองลงมามีการศึกษต่ำกว่า

ปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 44.26 และน้อยที่สุดมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และน้อยที่สุดมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x}=4.11$, S.D.= 0.501) รองลงมา คือด้านคุณสมบัติของพนักงาน ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.267) ส่วนด้านนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x}=3.42$, S.D.= 0.218)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านคุณสมบัติของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการที่พนักงานมีความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.90$, S.D.= 0.300) รองลงมาเป็นเรื่องพนักงานมีความรักดีต่อองค์กร ($\bar{x}=4.32$, S.D.= 0.580) ส่วนเรื่องที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และพนักงานมีความขยัน อดทนและเสียสละเพื่องาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.31$, S.D.= 0.646 และ S.D.= 0.623)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการที่มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ พนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.92$, S.D.= 0.405) รองลงมาเป็นเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับใช้ทำงาน ($\bar{x}=4.23$, S.D.= 0.659) ส่วนเรื่องงานที่มอบหมายท้าทายความสามารถของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.45$, S.D.= 0.555)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.92$, S.D.= 0.405) รองลงมาเป็นเรื่องการจ่ายเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.658) ส่วนเรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอกับภาวะค่าครองชีพกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.01$, S.D.= 0.891)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าประเด็น

อื่น ๆ ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.338) รองลงมาคือการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.689) ส่วนเรื่องการป้องกันและระงับโรคติดต่อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=3.01$, S.D.= 0.692)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นงานที่มีเกียรติในสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.76$, S.D.= 1.002) รองลงมาเป็นเรื่องสามารถได้รับสวัสดิการที่ดี ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.869) ส่วนเรื่องได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.756)

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก โดยภาพรวม แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านคุณสมบัติของพนักงาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ด้านคุณสมบัติของพนักงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน คือ พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน และพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน คือ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน พนักงานมีความรู้ความสามารถ ในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานมีความสุขจิตใจ ร่างกาย แข็งแรง สมบูรณ์ พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร พนักงานมีความซื่อสัตย์ พนักงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน พนักงานมีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ พนักงานมีความขยัน อดทนและเสียสละเพื่องาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ในภาพรวม แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ ส่วนด้านอื่น ๆ คือด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านคือ ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านคือ ด้านคุณสมบัติของ

พนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านคือ ด้านคุณสมบัติของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบาย ด้านนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านคุณสมบัติของพนักงาน ส่วนด้านนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ด้านคุณสมบัติของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการที่พนักงานมีความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาเป็นเรื่องพนักงานมีความรักดีต่อองค์กร ส่วนเรื่องที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และพนักงานมีความขยัน อดทนและเสียสละเพื่องาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ พนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาเป็นเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับใช้ทำงาน ส่วนเรื่องงานที่มอบหมายท้าทายความสามารถของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาเป็นเรื่องการจ่ายเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ ส่วนเรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอกับภาวะค่าครองชีพกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ด้านนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ชัดเจน ส่วนเรื่องการป้องกันและระงับโรคติดต่อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณสมบัติของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก พนักงานต้องมีความอดทนมีความริเริ่มสร้างสรรค์และเสียสละเพื่องาน สนับสนุนให้มีการใช้ความรู้ความสามารถ ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การส่งเสริมการอบรม การพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการส่งเสริมให้ พนักงานทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านลักษณะงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก ควรมีการมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้กับพนักงาน และมีการทำความเข้าใจในเนื้อหาของงานร่วมกันระหว่าง พนักงานให้ชัดเจน
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก ต้องดูแลพนักงานในเรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับให้เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน
4. ด้านนโยบาย พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก เชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ก็คือผู้บริหารมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก ควรศึกษาเปรียบเทียบกับ อบต. อื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน of องค์กรบริหารส่วนตำบลต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการสร้างความร่วมมือระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร
3. เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ตัวแปรตามเพียง 5 ตัวแปร ควรมีการวิเคราะห์เรื่องอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจของลูกค้ำที่มีต่อการทำงาน of พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขการทำงาน of พนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน