

## บทความการวิจัย

### ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปิติ ชุมทอง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานที่ดินในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช

#### ผลการวิจัย

พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราชจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ค่าเฉลี่ยในระดับอยู่ในระดับมาก 3.62 โดยประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านการใช้ทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 3.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช และปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายและสมมติฐานในการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

## สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ค่าเฉลี่ยในระดับอยู่ในระดับมาก 3.62 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านการใช้ทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 3.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

2. ความผูกพันขององค์กรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.49 โดยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.45) ส่วนด้านที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง ได้แก่ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) และ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.33)

3. จากสมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปฏิเสธสมมุติฐาน เนื่องจากการศึกษาให้ผลว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่งมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. จากสมมุติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปฏิเสธสมมุติฐาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินฯ จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์พบว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องจาก เพศหญิงใส่ใจในรายละเอียดของงานมีความรอบคอบ และเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสนใจระเบียบ คำสั่ง และข้อกฎหมาย นอกจากนี้ ในกลุ่มที่มีอายุมากขึ้น การศึกษาสูงขึ้น รายได้มากขึ้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงาน มีการศึกษาที่สูงขึ้น มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในส่วนของประเภทตำแหน่ง ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช อาจเนื่องมาจากผู้ทำแบบทดสอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประเภทตำแหน่งงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่ละตำแหน่งมีหน้าที่เฉพาะของตน และงานทุกอย่างมีมาตรฐานของแต่ละงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยจากการวิเคราะห์พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องจาก เพศชายต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อครอบครัวของตนเอง โดยยังมีอายุมากขึ้น ระดับการศึกษาสูงขึ้น และรายได้มากขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในขณะที่ประเภทตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

1. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ โดยการให้บุคลากรที่มีความชำนาญจากภายนอกหรือภายในองค์กรก็ได้ เพื่อให้มีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์สำนักงานเท่าเทียมกันทั้งองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในองค์กร

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เช่น ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬา จัดอบรมหรือการละลายพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่ดีให้ออกจากบุคลากรในองค์กร

3. ปลุกฝังให้บุคลากรรักและผูกพัน พร้อมทั้งจะพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน เพื่อความสำเร็จของบุคลากรในองค์กรและความก้าวหน้าขององค์กร โดยอาจให้บุคลากรในองค์กรช่วยกันแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดแนวนโยบายในการทำงานเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตามเมื่อประสบความสำเร็จอาจมีการให้รางวัลหรือชมเชยเพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับทำให้รักและผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น

4. ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันในเรื่องของความแตกต่างกันทั้ง เพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานว่าปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ส่งผลต่อความคิด การกระทำต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์กรเข้าใจถึงความแตกต่างด้านต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้จักปรับตัว เข้าใจ และเห็นอกเห็นใจกันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จได้

5. สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันได้ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

6. ให้การส่งเสริม สนับสนุน ศักยภาพของบุคลากร องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรในการนำเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหา ต่อปัญหาหรือการทำงานในองค์กร องค์กรอาจมีการสนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7. ประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อให้บุคคลภายนอกหรือบุคคลที่ประสงค์จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร พร้อมทั้งแสดงให้เห็นว่าองค์กรพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถและประสงค์จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปคือควรทำการศึกษาว่าทำไมเพศหญิงจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย และมีปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้เพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เช่น ปัจจัยด้านอายุ สถานะภาพ การศึกษา รายได้ ปัญหาในองค์กร เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไปและควรศึกษาว่าทำไมเพศชายจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศหญิง นั้นแสดงว่า เพศหญิง ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พร้อมทั้งจะออกจากองค์กรเมื่อมีโอกาสอื่นที่ก้าวหน้ามากกว่าหรือไม่