ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

REALATIONSHIP BETWEEN GOOD PERFORMANCE FACTOR AND OPERATION EFFICIENCY FOR BOOST INCREASE PERSONNEL MORALE AT CHUMPHON PROVINCIAL ADMINISSTRATIVE ORGANIZATION

[1]วรินทร เรียบร้อย และ [2]สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย

[1]Warinthorn Reabroi and [2]Sudabhorn Khitkhulnamchai

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย

Siam Technology College, Thailand

[1]65008313031@siamtechno.ac.th, [2]sudabhornk@siamtechno.ac.th

Received : December 13, 2024; **Revised** : March 21, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2]อาจารย์ ผศ.ดร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว และด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ขวัญและกำลังใจ

Abstract

This research aimed to 1) study the factors of good performance of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization, 2) study the efficiency of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization, and 3) analyze the relationship between good performance factors and efficiency of performance to increase the morale of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization. This research was quantitative research. The researcher selected a sample of 179 people. The statistics used in the research were percentage, frequency, mean, standard deviation, and one-way ANOVA. The results of the research found that the factors of good performance of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization were at a high level overall. When considering each aspect, they were at a high level in all aspects. The average values from highest to lowest were as follows: freedom of expression, individual abilities, and clarity of roles and responsibilities and acceptance, respectively. The overall efficiency of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization was at a high level. When considering each aspect, they were at a high level in all aspects. The average values from highest to lowest were as follows: cost, time, and quality of work. and the work quantity aspect respectively and the relationship between good performance factors and performance efficiency to increase the morale and encouragement of personnel of Chumphon Provincial Administrative Organization is

statistically significant at the 0.05 level with a relationship in the same direction at a moderate level.

Keywords: Performance Factors, Operational Efficiency, Morale and encouragement

บทนำ

องค์การนั้นเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคล โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่จะให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีการสรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรตามที่ต้องการ นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์การจะต้องลงทุนทั้งด้านเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพียงเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งคนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง โดยนำมาพัฒนาองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

องค์การจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์การ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการหรือการบริหารคือ “ทรัพยากรมนุษย์” กล่าวคือ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและมีอัตราการเจริญเติบโตสูง (สุภชาติ สิงห์สำโรง , 2562)

สำหรับสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึง คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการทำงานและเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ

ปัจจุบันอำนาจในการบริหารประเทศและการจัดบริการสาธารณะรวมศูนย์ไว้ที่ราชการส่วนกลางและกลไกการบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยมีภารกิจหรืองานที่ตกเป็นของท้องถิ่นง่าย ๆ ไม่มีความยุ่งยากซ้ำซ้อนในการดำเนินการมากนัก เช่น งานด้านสุขอนามัยพื้นฐาน งานด้านการรักษาความสะอาด งานซ่อมและบำรุงทางบางประเภท เป็นต้น โดยองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะด้านอำนวยการ หรือการควบคุมให้ท้องถิ่นปฏิบัติงานเท่านั้น หากแต่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งส่งผลกระทบทั้งในทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานให้บริการ เกิดความซ้ำซ้อนในงบประมาณและบุคลากร ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความเป็นอิสระ มีหน้าที่เฉพาะในทางกฎหมายมากกว่าจะปฏิบัติได้จริง การบริหารงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จของ

หน่วยงานใด ๆ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ (ณัทกวี ศิริรัตน , 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จำนวน 326 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-พ.ศ.2569)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน 179 คน การเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด ข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.9 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 52 ตามลำดับ

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดี	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว	4.06	0.51	มาก	1
2. ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ	4.00	0.49	มาก	3
3. ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.06	0.49	มาก	2
รวม	**4.04**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว ($\overline{X}$ = 4.06; S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.06; S.D. = 0.49) และด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.00; S.D. = 0.49) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.99	0.73	มาก	3
2. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.73	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.05	0.73	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.55	มาก	1
รวม	**4.04**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$ = 4.14; S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.05; S.D.= 0.73) ด้านคุณภาพงาน ($\overline{X}$ = 3.99; S.D. = 0.73) และด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.99; S.D. = 0.73) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยปฏิบัติงานที่ดี และ ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ปัจจัยปฏิบัติงานที่ดี / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพงาน Y1	ด้านปริมาณงาน Y2	ด้านเวลา Y3	ด้านค่าใช้จ่าย Y4	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ∑Y
ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว X1	.554**	.496**	.571**	. 579**	.399**
ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ X2	.649**	.493**	.541**	.575**	.565**
ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น X3	.641**	.624**	.638**	.611**	.619**

* p < .05 **p < .01

r = 0.91 – 1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

r = 0.71 – 0.90 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

r = 0.31 – 0.70 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

r = 0.01 – 0.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

r = 0.00 ถือว่ามีไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ .649** รองลงมาได้แก่ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น .641** และด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว .554** ดังนั้น ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์ไปทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ปัจจัยปฏิบัติงานที่ดี	∑Y	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว X1	.399**	ปานกลาง
ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ X2	.565**	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น X3	.619**	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ 1. ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น 2. ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ 3. ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่างานที่บุคลากรทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งองค์กรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559: 26) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ การยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานนั้น ทสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน เพราะว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่

หน่วยงานคาดหวังอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการนำวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและมีความรวดเร็วขึ้น มีการนำเทคโนโลยี เช่น E-document, Google Form เข้ามาช่วยบันทึก การจัดการฐานข้อมูล มีการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ขอจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ มีการทบทวนประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตลอดจนยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Petersen & Plowman (1953, p. 325 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระสา อยู่โต (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ รองลงมาได้แก่ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และด้านความสามารถลักษณะเฉพาะตัว ดังนั้น ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์ไปทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งสามารถปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง อาศัยเทคนิค เทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น GoogleForm, E-document เข้ามาช่วยการในการปฏิบัติงานก็จะ

ดำเนินควบคู่กันไปกับค่าใช้จ่าย ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ เพราะถ้าบุคลากรได้รับการส่งเสริม เปิดโอกาสให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ประสบการณ์ในงานที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ณัทกวี ศิริรัตน์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุเขตอำเภอเมือง. จังหวัดนนทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีระสา อยู่โต. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิดา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน* อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. (ม.ป.ท.).

เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ประพนัธ์ชยักิจอุราใจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *กรอบแนวทางแผนกลยุทธ์แก้ไขปัญหาความยากจน พ.ศ.2545-2549.* กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภชาติ สิงห์สำโรง. (2562). *เทคนิคการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์การ.* Journal of Modern Learning Development, 4(1), 46-48. สืบค้นจาก https://so06.tcithaijo.org

Petersen and Plowman. (1953). *Business organization and management.* (3 ed). Homewood: Irwin.

Steers., R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View.* Monca: Goodyear.