



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

บรรพต กิติสุนทร<sup>1\*</sup> และ กมลฉัตร หอมท้าว<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

\*banpot@webmail.npru.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประกอบด้วย ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประการที่สอง เพื่อศึกษาระดับขององค์กรสมรรถนะสูง และประการที่สาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดในสำนักงาน จำนวน 28 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และระดับองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมาก ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการช่วยเหลือและ ปัจจัยด้านการทำความดีมีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ร้อยละ 61.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถนำเสนอเป็นสมการ Unstandardized  $\hat{Y} = 2.470 + .346(x_1) + .232(x_6)$

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่ว่าการอำเภอ องค์กรสมรรถนะสูง



## Factors Affecting High Performance Organization of Mueang Nakhon Pathom District Office, Nakhon Pathom Province

Banpot Kittisoontorn<sup>1\*</sup> and Kamonchat Homtua<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Nakhon Pathom Rajabhat University

\*banpot@webmail.npru.ac.th

### Abstract

The purpose of this study is to study the factors affecting high performance organization of Mueang Nakhon Pathom district office, Nakhon Pathom province. There are 3 objectives: 1) to study the level organizational behavior 2) to study the level of high-performance organization and 3) to study the factors affecting high performance organization. A questionnaire was used to collect data from 28 populations. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis with statistical significance at the level of .05.

The results of this study found that 1) the level of organizational behavior was at a high level 2) the level of high-performance organization at a high level and 3) in the hypothesis testing, that help factors and good behavior factors affecting the high-performance organization of Mueang Nakhon Pathom district office, Nakhon Pathom province, 61.7 percent, with a statistical significance of .05. The equation is as follows:

Unstandardized  $\hat{Y} = 2.470 + .346(x_1) + .232(x_6)$

**Keywords:** Performance Behavior, district office, High Performance Organization



## 1. บทนำ

ในบริบทสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายๆด้านและแรงกดดันจากกระแสต่างๆ จากสังคมโลกต่างได้รับผลกระทบซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ความจำเป็นที่จะต้องหาแนวทาง อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งสามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือองค์กรที่มีการแข่งขันกัน เช่น ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สิ่งที่ได้รับนอกเหนือจากผลที่ได้ตามความมุ่งหมายให้หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชูลิพร เพ็ชรศรี [1] เป็นการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งจะต้องใช้ภาวะผู้นำอย่างมาก เนื่องจากต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ มากมาย ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรให้เป็นอย่างองค์กรที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงโดยผู้นำจะมีบทบาทในการเชื่อมโยงด้านสภาพแวดล้อม การผสมผสานภายในบทบาทของผู้บริหารระดับกลาง ภาวะผู้นำระดับสูงในการพัฒนาองค์กรดั้งเดิมให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงสุดคือการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ทักษะมนุษย์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรทั้งในเรื่องการส่งมอบข้อมูลข่าวสารความรู้อำนาจในการบริหารงานและการให้รางวัลแก่บุคลากร ดิน ปรัชญพฤทธิ [2] รวมทั้งยังต้องมีการออกแบบกระบวนการบริหารจัดการงานให้ไปได้อย่างความสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มงานที่ต้องให้บริการประชาชน มีการจัดการประชุมชี้แจงและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักรู้ในทิศทางขององค์กร และร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน Kittisoontorn, B., & Nillaphan, C. [3]

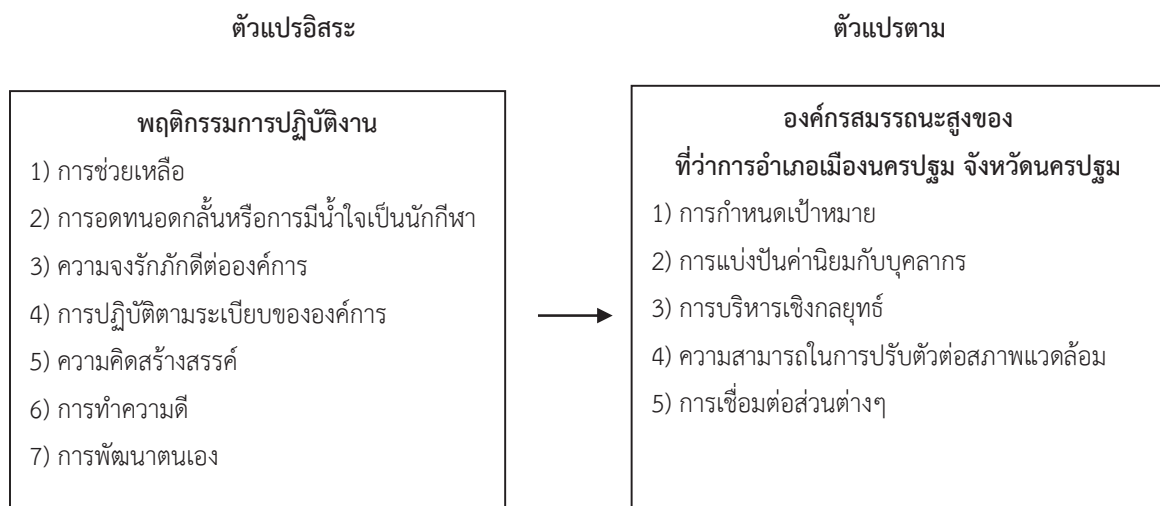
ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมมีภารกิจหน้าที่ในการดูแลบำรุงสุขและแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในจังหวัดนครปฐม หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพร้อมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งในปัจจุบันและหน่วยงานต่างๆ เริ่มมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้เพื่อที่จะทำให้การดำเนินการในด้านต่างๆ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ว่า การอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม คือ ปัญหาเจ้าหน้าที่บางสายงานยังขาดความรู้ ความสามารถในการให้บริการกับประชาชนที่มาขอรับบริการ ปัญหาบุคลากรน้อยถ้าหากเจ้าหน้าที่คนใดลาหยุด 2-3 คน ทำให้มีการปฏิบัติงานที่ล่าช้า และเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง ไม่สามารถมาทำบัตรประจำตัวประชาชนได้ เพราะสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถออกไปปฏิบัติงานได้ ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรบางส่วนของราชการในสังกัดปริมาณงานที่มากขึ้นในองค์กร เป็นต้น และเนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนขึ้น และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก ดังนั้น การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อม เช่นนี้ องค์กรที่ไม่สามารถปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์เดิมที่เคยทำมา หรือปรับปรุงเพื่อรักษาสภาพเดิมของตนเอง องค์กรจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน กล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรจะต้องมีความสามารถทั้งในการอยู่รอดและประสบความสำเร็จด้วย (Survive and thrive) ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กร ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ [4] ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่ดีในการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กร การบริหารบุคลากรภายในองค์กร การพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้และการมีความคิดสร้างสรรค์ รวมไปถึง ระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่า การอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

## 3. แนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน Podsakoff ; et al. 2011 : 351-363 อ้างถึงใน ญัฐริกา เจยามคม [5] และแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงของ Buytendijk , 2006 อ้างถึงใน เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล [6] ในการศึกษาดังนี้



## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานประจำทั้งหมดของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 28 คน

### 4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ้าย และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำความดี และด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากร ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และด้านการเชื่อมต่อส่วนต่างๆ จำนวน 25 ข้อ



4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach บัญเรียง ขจรศิลป์ [7] โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์อัลฟา = .872

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปติดต่อสำนักงานเทศบาลเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 ตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง กุมภาพันธ์ - มีนาคม พ.ศ. 2565

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ ชูศรี วงศ์รัตนะ [8]

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 – 1.00 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 – 0.70 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 – 0.30 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านการช่วยเหลือ	3.80	.382	มาก	2
2) ด้านการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.80	.387	มาก	2
3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.85	.361	มาก	1
4) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร	3.85	.338	มาก	1
5) ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.80	.402	มาก	2
6) ด้านการทำความดี	3.66	.489	มาก	3
7) ด้านการพัฒนาตนเอง	3.80	.429	มาก	2
เฉลี่ย	3.80	.390	มาก	

จากตารางที่ 1 พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานประจำทั้งหมดของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองด้าน คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมา

ค่าเฉลี่ยเท่ากันสี่ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำความดี

5.2 ปัจจัยด้านองค์กรสมรรถนะสูง โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองของนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกรายด้าน

องค์กรสมรรถนะสูง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.80	.420	มาก	2
2) ด้านการแบ่งปันค่านิยม	3.90	.307	มาก	1
3) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์	3.76	.330	มาก	3
4) ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	3.66	.480	มาก	4
5) ด้านการเชื่อมโยงต่อส่วนต่างๆ	3.80	.360	มาก	2
เฉลี่ย	3.78	.379	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการและพนักงานประจำทั้งหมดของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันค่านิยมรองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเชื่อมโยงต่อส่วนต่างๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาในลำดับถัดไป คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

5.3 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	F
ด้านการช่วยเหลือ ( $X_1$ )	.619	.383	.383	16.163***
ด้านการช่วยเหลือ ( $X_1$ ) ด้านการทำความดี ( $X_6$ )	.785	.617	.233	15.228**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายปัจจัยที่ส่งผลองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ และด้านการทำความดี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัวแปร กับองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับสูง ( $R = .785$ ) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากรอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมสูง



ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความแปรปรวนขององค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 61.7

ตารางที่ 4 แสดงรูปแบบสมการพยากรณ์และตัวแปรที่มีผลต่อระดับองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.470	.330		7.478***	.000		
ด้านการช่วยเหลือ ( $x_1$ )	.346	.086	.619	4.020***	.000	.983	1.000
ด้านการทำความดี ( $x_6$ )	.232	.059	.487	3.902**	.001	.983	1.017

$R = .785$        $R^2 = .61.7$        $Adj. R^2 = .785$

\*\*  $P < .001$       \*\*\*  $P < .0001$

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการช่วยเหลือ ( $\beta = .346, t=4.020, p\text{-value}=.000$ ) และด้านการทำความดี ( $\beta = .232, t=3.902, p\text{-value}=.001$ ) ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยใช้คะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้ Unstandardized  $\hat{Y} = 2.470 + .346(x_1) + .232(x_6)$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายความหมายได้ว่า ถ้าตัวแปรด้านการช่วยเหลือ และด้านการทำความดี มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้น .346, .232 หน่วย ตามลำดับ โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยใช้คะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ดังนี้ Standardized  $\hat{Y} = .619(x_1) + .487(x_6)$

## 6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

### 6.1 สรุปผลการวิจัย

ข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรอิสระส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

## 6.2 อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรที่จะพยากรณ์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มี 2 ตัวแปร คือ ด้านการช่วยเหลือ และด้านการทำความดี ตัวแปร 2 ตัวนี้ สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ร้อยละ 61.7 ทั้งนี้จึงอธิบายได้ว่าสาเหตุที่ปัจจัย 2 ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังนี้ ตัวแปรแรก ด้านการช่วยเหลือ เนื่องจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม มีกระบวนการดำเนินงานด้านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาหลักในการดำเนินงานดังกล่าว มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือตำแหน่งงานฝ่ายอื่นๆ มีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนในการเสริมสร้างประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร อาทิ การแบ่งงานกันทำอย่างเหมาะสมของตำแหน่งงาน มีการกระจาย อำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และประเมินวัดผลการประพฤติดนเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อส่งผลให้มีหลักการบริหารที่ดีและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนภา ตีบุปผา [9] ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของ พนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อาทิ ยามที่อีกฝ่ายเกิดปัญหาอีกฝ่ายก็สามารถให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ใจได้ หรือยามไม่เกิดปัญหาใดๆ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็อาจเป็นการช่วยกันอุดรอยรั่วข้อบกพร่องของแต่ละฝ่ายได้ ทำให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตต์ เมตต์การุณจิต [10] ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในคณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้าน การจัดสรรทรัพยากร ด้านการกระตุ้นการทำงาน ด้านการประสานงาน และด้านการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการประสานงานอยู่ในระดับมาก เช่น การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานติดภารกิจหรือธุระต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีริออร์ วิชชาวุธ [11] ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ต้องมีพฤติกรรมต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ความสำเร็จ ควบคุมและบริหารตนเองได้ เป้าหมายและแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานและมีเจตคติแบบชนะ - ชนะ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

7.1.1 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมควรตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรควบคู่ไปกับการสรรหา การคัดเลือก บุคลากร การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเพิ่มศักยภาพ และการบริหารค่าตอบแทน มีการมอบหมายที่ตรงกับความสมารถหรือตำแหน่งของงาน เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ตลอดจนจนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.1.2 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม ควรร่วมมือกันเผยแพร่รูปแบบและเครือข่ายการเสริมสร้างความดีภายใต้แนวคิด ธนาคารความคิด ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการออกสู่สังคม เพื่อให้เกิดการถอดบทเรียนและนำไปประยุกต์ใช้ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ตั้งตู้รับบริจาคเงินและเมื่อถึงสิ้นเดือนก็นำเงินเหล่านั้นไปซื้อของให้กับผู้ยากไร้ สถานเลี้ยงเด็กกำพร้า เป็นต้น

7.1.3 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม ควรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจ เช่น คำชมจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนหรือรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่





บุคลากรและการวางตัว แก่บุคลากรทุกคนเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปฏิบัติงานได้ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรมีการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร

7.1.4 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมควรพิจารณาการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เช่น มีนโยบายในการตั้งงบประมาณสนับสนุนค่าเบี้ยประชุมนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของที่ว่าการอำเภอเมืองจัดสรรให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

7.1.5 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมควรส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งงาน องค์กรหรือต้นสังกัดควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ บุคลากร สู่ระดับบริหาร และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานต่างกัน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5ปี จำเป็นต้องศึกษาในงานนั้นๆอย่างละเอียด โดยได้รับการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์และเปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานต่างๆเพิ่มเติม เป็นต้น

7.1.6 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมควรมีการส่งเสริมการประพุดิตนเป็นต้นแบบราชการที่ดีการสร้างค่านิยมร่วมกัน การกระจายอำนาจในการแบ่งงานกันทำ ควรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสมัครใจ ไม่บังคับขืนใจ และสามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ระบอบประชาธิปไตยปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

7.1.7 ที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐมควรมีส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานบริหารจัดการการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น การทานอาหารร่วมกัน การจัดกิจกรรมนันทนาการ เกม กีฬา และการผลักดันบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

## 7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

7.1) ควรขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น ที่ว่าการอำเภอเมืองราชบุรี ที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาคร ที่ว่าการอำเภอเมืองกาญจนบุรี และที่ว่าการอำเภอเมืองอื่นๆ ที่มีบริบทการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

7.2) ควรเพิ่มวิธีการศึกษา โดยอาจใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

7.3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคประเทศไทย 4.0 แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล การบริหารองค์กรภาครัฐในโลกอนาคตยุค 5G เป็นต้น

## 8. เอกสารอ้างอิง

- [1] ชุติพร เพ็ชรศรี. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [2] ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.



- [3] Kittisoontorn, B., & Nillaphan, C. (2021, July). **High performance organization development of permanent secretary office, Nakhon Pathom city municipality office, Nakhon Pathom province.** The 3th NPRU National Academic Conference Nakhon Pathom Rajabhat University.
- [4] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ. (2551). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- [5] ณีฎฐิกา เจຍาคม. (2551). **การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน.** ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล. (2559). **การพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี.** การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- [7] บุญเรียง ขจรศิลป์. (2557). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- [8] ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- [9] ดลนภา ดีบุปผา . (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ.** การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3.
- [10] เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [11] สิริอร วิชชาวุธ. (2558). **จิตวิทยาและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.