

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี

อรรถพล รัตนติลก ณ ภูเก็ต^{1*}, พงษ์สันต์ ตันหยง¹ และ ھرรษา คล้ายจันทร์พงษ์¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*corresponding author: e-mail atp.tua@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 200 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง(X_2) บรรยากาศองค์การ(X_4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1) และคุณภาพชีวิตการทำงาน(X_3) ตามลำดับ 2)ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ(X_4) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง(X_2) สามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานร่วมกันได้ร้อยละ 66.70 โดยสามารถนำเสนอเป็นสมการได้ดังนี้
$$\hat{Y}_{tot} = 0.862 + 0.579(X_4) + 0.194(X_2)$$

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดราชบุรี

Factors affecting effectiveness of personnel under local administrative organizations in Ratchaburi Province.

Atthaphon Rattanadilok na Phuket^{1*}, Pongsan Tanyong¹ & Hansa Klaychanpong¹

¹ Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University

^{1*} corresponding author: e-mail atp.tua@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of operation effectiveness of personnel and factors affecting operation effectiveness of personnel under local administrative organizations in Ratchaburi Province; 2) the factors affecting operation effectiveness of personnel under local administrative organizations in Ratchaburi Province. This research used the quantitative research methodology. The sample group in this research was 200 competent officer the position of an operator line under the local administration organization in Ratchaburi Province, stratified sampling. The research instruments were questionnaires, statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis The results of the study showed that 1) overall the operation effectiveness was at a high level, and the factors affecting the operation effectiveness was also at a high level. The aspects consisted of perceived self-efficacy, organizational climate, transformational leadership, and quality of working life, respectively. 2) the factors affecting the operation effectiveness in the aspects of organizational climate (X₄) and perceived self-efficacy (X₂) together predicted the operation effectiveness at the percentage of 66.70. The equation was: $\hat{Y}_{tot} = 0.862 + 0.579(X_4) + 0.194(X_2)$

Keywords: operation effectiveness, local administrative organization, Ratchaburi Province

1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน มีรายได้และงบประมาณเป็นของตนเอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคัดเลือกจากประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ 1) ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ และ 4) ด้านการกองทุน ทรพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม (นิตยา อุปชาคำ, 2556: 1-4)

ผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ความยุติธรรมในองค์กร ความรักความผูกพันในการทำงาน และความทุ่มเทต่อการให้บริการที่เป็นสาธารณะประโยชน์ ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร นับเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมต่างๆ (Armstrong, 2006)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การที่ผู้นำแสดงบทบาทให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ จงรักภักดีและยอมรับนับถือ ทำให้ผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ มองข้ามถึงประโยชน์ส่วนตน เสียสละอุทิศตนเพื่อองค์การ โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตาม (Bass & Avolio, 1990: 13-20)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นขั้นแรกของการใช้ปัญญา ในการประเมินความสามารถของบุคคลที่จะกระทำการในอนาคต โดยใช้การกระทำในอดีตเป็นเกณฑ์อ้างอิงในการประเมิน (Bong & Clark, 1999: 140)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับสนับสนุนจากองค์กรและมีความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Casio, 1992: 8)

บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งการรับรู้จะทำให้พนักงานสามารถบ่งบอกได้ว่าชอบหรือไม่ชอบทำงานในองค์การ (Altman, 2000: 87)

ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

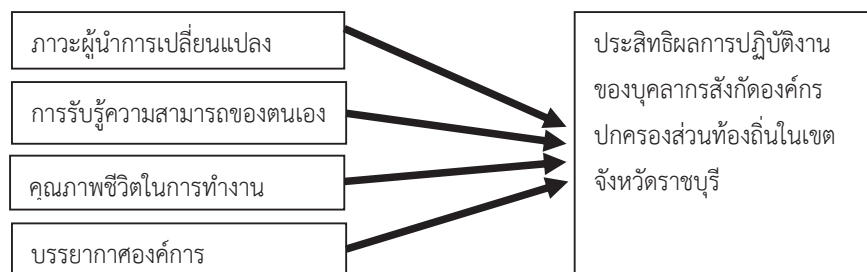
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี

4. กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาซึ่งกรอบแนวคิดได้ดังนี้



5. การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 5.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006) เป็นการบริหารความสัมพันธ์ใน 7 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2)การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น 3)การพัฒนาผู้อื่น 4)การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง 5)การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6)การสร้างพันธมิตรความผูกพัน และ 7)การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน

5.2 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง Bandura (1997) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1)ด้านระดับ 2)ด้านความเข้มแข็ง และ3)ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์

5.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Cummings & Worley (1997) องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้ 1)ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2)ความปลอดภัยในการทำงาน 3)การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล 4)ความก้าวหน้าในงาน 5)ความมั่นคงในงาน 6)สังคมสัมพันธ์ 7)ลักษณะการบริหารงาน 8)ภาวะอิสระจากงาน และ9)ความภูมิใจในองค์กร

5.4 แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) เป็นการพรรณาลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)โครงสร้าง 2)มาตรฐาน 3)ความรับผิดชอบ 4)การยอมรับการให้รางวัล 5) การสนับสนุน และ6)ความผูกพันต่อองค์การ

5.5 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Cherrington (1994) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1)คุณภาพของงาน 2)ปริมาณงานที่ทำได้ 3)การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล และ4)การพัฒนาการจัดการด้านการบริหาร

ตำรวจตรี ธงตะทอบ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุร่าชนาวิมิตล อุดยเดช กรมอุทการเรือ พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางบวกสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุร่าชนาวิมิตลอุดยเดชกรมอุทการเรือ ในภาพรวมได้ร้อยละ 52.9

ศศิธรณ อินทรวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม พบว่า การรับรู้ ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 67.9

6. วิธีกรวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

6.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 3,455 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี, 2563: ออนไลน์) ได้ขนาดของ ตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3 (Erdfelder et al, 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.10 ค่าอำนาจทดสอบ (power test) เท่ากับ 0.95 จำนวนตัวแปรพยากรณ์เท่ากับ 4 ตัว สรุปได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 191 ตัวอย่าง และเพื่อความ สะดวกผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อเพื่อความคลาดเคลื่อนอีกราวร้อยละ 5 จึงได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 200 คน โดยผู้วิจัยได้ เลือกวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

อำเภอ	ประชากร(คน)	สัดส่วน(ร้อยละ)	ตัวอย่าง(คน)
เมืองราชบุรี	806	23.33	47
จอมบึง	228	6.60	13
สวนผึ้ง	157	4.54	9
ดำเนินสะดวก	355	10.27	21
บ้านโป่ง	697	20.17	40
บางแพ	181	5.24	10
โพธาราม	620	17.95	36
ปากท่อ	248	7.18	14
วัดเพลง	87	2.52	5
บ้านคา	76	2.20	4
รวม	3,455	100.00	200

ที่มา (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี, 2563: ออนไลน์)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยนี้คือเครื่องมือที่ใช้ในการแบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบด้วย 7 ตอน

6.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบ

6.2.2 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 7 ด้านคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 ข้อ ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ ด้านการพัฒนาผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 ข้อ ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง จำนวน 3 ข้อ ด้านการสร้างพันธมิตรความผูกพัน จำนวน 3 ข้อ และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน จำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านระดับ จำนวน 3 ข้อ ด้านความเข้มแข็ง จำนวน 3 ข้อ และด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์ จำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 9 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ จำนวน 3 ข้อ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 3 ข้อ ด้านความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ ด้านสังคมสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านภาวะอิสระจากงาน จำนวน 2 ข้อ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.5 แบบวัดบรรยากาศองค์การ แบ่งเป็น 6 ด้านคือ ด้านโครงสร้าง จำนวน 3 ข้อ ด้านมาตรฐาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ ด้านการยอมรับและให้รางวัล จำนวน 3 ข้อ ด้านการสนับสนุน จำนวน 3 ข้อ และด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.6 แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านปริมาณผลงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ และด้านการพัฒนาการจัดการด้านการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดให้เขียนตอบ

6.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดและสถิติจำนวน 3 คนตรวจความเที่ยงตรงของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 (นพพร จันทรนาชู, 2563: 55) ซึ่งงานวิจัยนี้จำนวนคำถาม 87 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 86 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย

6.3.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยคณะผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับกลุ่มคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อดูความเชื่อมั่นว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ .932 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .876 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .949 บรรยากาศองค์การ ค่าเท่ากับ .949 และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .942 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

จากการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนั้นผ่านเกณฑ์การทดสอบทั้ง 2 ข้อ

6.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 200 ราย

6.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2564

6.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.6.1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

6.6.2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี ใช้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรีใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

7. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.50 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 24.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$ และ S.D.=0.60) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$ และ S.D.=0.49) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$ และ S.D.=0.53) และบรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$ และ S.D.=0.56) ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$ และ S.D.=0.48)

ก่อนที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นที่สำคัญของสถิติอ้างอิงที่ใช้ ดังนี้

การทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยใช้สถิติ ค่า VIF (variance inflation factors) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแทน ปัญหาการร่วมเส้นพหุไม่เกิดขึ้น โดยค่า VIF ไม่ควรเกิน 10 (Belsley, 1991) ซึ่งงานวิจัยนี้มีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.81-5.33 เป็นไปตามเงื่อนไขข้อกำหนด โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ลำดับการเข้าสู่สมการ	R	R ²	Adjusted R ²	R ² Change	b	β	t	Sig
ค่าคงที่					0.862			
บรรยากาศองค์การ (X ₄)	0.805	0.648	0.646	-	0.579	0.678	12.571**	.000**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X ₂)	0.818	0.670	0.667	0.022	0.194	0.196	3.632**	.000**
a = 0.862 (sig = 0.00)	S.E.est Y =	0.278	F= 199.93	Sig = 0.000				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี คือ บรรยากาศองค์การ (X_4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_2) สามารถทำนายการผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรีได้ร้อยละ 66.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบทำนายสามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรีได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.862 + 0.579(X_4) + 0.194(X_2)$$

สรุปเป็นไปตามสมมติฐาน 2 สมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 2 สมมติฐาน

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การ และกับรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ศักดิ์ ธงตะทาบ (2559) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวก สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมอุตสาหกรรมเรือ ในภาพรวมได้ร้อยละ 52.9 Carr (2003) พบว่า การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับความรู้สึกและในระดับความเข้าใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 67.9 ซึ่งเป็นไปได้ว่าบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคุ้นชินกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิการศึกษา ภาระหน้าที่ที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ จึงทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญวรินทร์ ศิริขุม (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความต้องการเปลี่ยนสภาพการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น พงษ์สันต์ ต้นหยง (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

9.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยกำชับให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของตน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ผู้ที่สนใจสามารถนำไปต่อยอด ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น นำไปหาสาเหตุที่แท้จริงว่าเกิดจากอะไร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จะทำให้ได้คำตอบที่แท้จริงอันจะนำมาซึ่งการแก้ปัญหาในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตรงประเด็น

9.2.2 ผู้สนใจสามารถต่อยอดงานวิจัยในลักษณะโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เห็นเส้นทางของความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง

- ดำรงศักดิ์ ธงตะท. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุสาหกรรมเหมืองแร่**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญวรินทร์ ศิริชุม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นพพร จันทร์นำชู. (2563). **วิธีเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา อุซาคำ. (2556). **ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- พงษ์สันต์ ต้นหยง. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย**. ศึกษานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). **อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี. (2563). **แจ้งมติ ก.ท.จ. ราชบุรี ครั้งที่ 9 พ.ศ. 2563 ประจำเดือน กันยายน 2563**. เข้าถึงได้จาก <http://ratchaburilocal.go.th/public/reportcpe//data/index/menu/255>. 30 กันยายน.
- _____. (2563). **แจ้งมติ ก.อบต. ครั้งที่ 9/2563 เดือนกันยายน 2563**. เข้าถึงได้จาก: <http://ratchaburilocal.go.th/public/reportsao/data/index/menu/257>. 30 กันยายน.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 65 (1), 62-65.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines Effective Human Resource Manag.* (3rd ed.). London, UK: KoganPage.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. USA.: W. H. Freeman.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). The four is transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15 (2), 13-20.
- Bong, M. & Clark, R. E. (1999). Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research. *Educational Psychologist*, 34, 139-153.
- Carr, J. Z. (2003). **Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes**. *Journal of Applied Psychology*, 88, 605-617.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill., 8.
- Cherrington. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Seattle USA: Allyn and Bacon.
- Cummings T. G., and Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change* (6th ed.). South-Western College Publishing.

- Belsley, (1991). A Guide to using the collinearity diagnostics. **Computer Science in Economics and Management**. 4, 33–50.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavioral Research Method**, 39, 175-191.
- Fullan (2006). **Leading in a Culture of Change**. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect**. Prentice Hall, New Jersey: Upper saddle River.