

THE FACTORS WITHIN THE ENTERPRISE TO AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF STAFF AT RAYONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Sasimaporn YOOSUKEE^{1*} and Pattama KOMENJUMRUS¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; sasimaporn.y37@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

The objectives of the study on factors within the enterprise to affecting performance efficiency of staff at Rayong Provincial Administrative Organization were 1) to study the performance level of personnel of Rayong Provincial Administrative Organization 2) to study internal factors affecting the performance of personnel of Rayong Provincial Administrative Organization By collecting data from a sample of 325 people using a questionnaire and then using the data. The data were analyzed by descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean and multiple regression analysis. The results showed that performance level of personnel in Rayong Provincial Administrative Organization at a high level by the operation process with the highest average, followed by psychological and cognitive domain. The comparison of the performance of personnel in Rayong Provincial Administrative Organization classified by personal factors, it was found that Rayong Provincial Administrative Organization personnel who had sex, age, status, educational level, position, and working experience are different. There is not a performance level differed statistically at 0.05. Internal factors affecting the performance of personnel differed statistically significant at the 0.05 level, including the skill and shared values.

Keywords: Administrative Organization, Performance Efficiency, Personnel

CITATION INFORMATION: Yoosukee, S., & Komenjumrus, P. (2024). The Factors within the Enterprise to Affecting Performance Efficiency of Staff at Rayong Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 19

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ศศิมาภรณ์ อยู่สุข^{1*} และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; sasimaporn.y37@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางด้านจิตใจ และ ด้านความรู้ความคิด 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านทักษะและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: ปัจจัยภายในองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร

ข้อมูลการอ้างอิง: ศศิมาภรณ์ อยู่สุข และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2567). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 19

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคม รวมทั้งมีการแข่งขันที่สูงขึ้นส่งผลให้บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันโลกทันเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้น การบริหารจัดการองค์การ “บุคลากร” เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนให้องค์การนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการ คือ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมาย และพร้อมปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สิรินภา ทาระนัด, 2561) องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัดระยอง โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามมาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง หากวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยต้องพัฒนาทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และในสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเร่งรัดพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ ตลอดจนเทคโนโลยีมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็วตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ สมใจ ลักษณะ (2546) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทาง การส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิดโดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความคิด (Cognitive Abilities) หมายถึง ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน ความสามารถในการศึกษาค้นหาความรู้และความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Performance Abilities) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์การ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม ความสามารถในการประสานงาน และ 3) คุณลักษณะทางด้านจิตใจ (Affective Characteristics) หมายถึง บุคลากรมีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูงเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ ความเห็น และดุลยพินิจมักจะได้รับการสนับสนุนจากคนอื่น ๆ

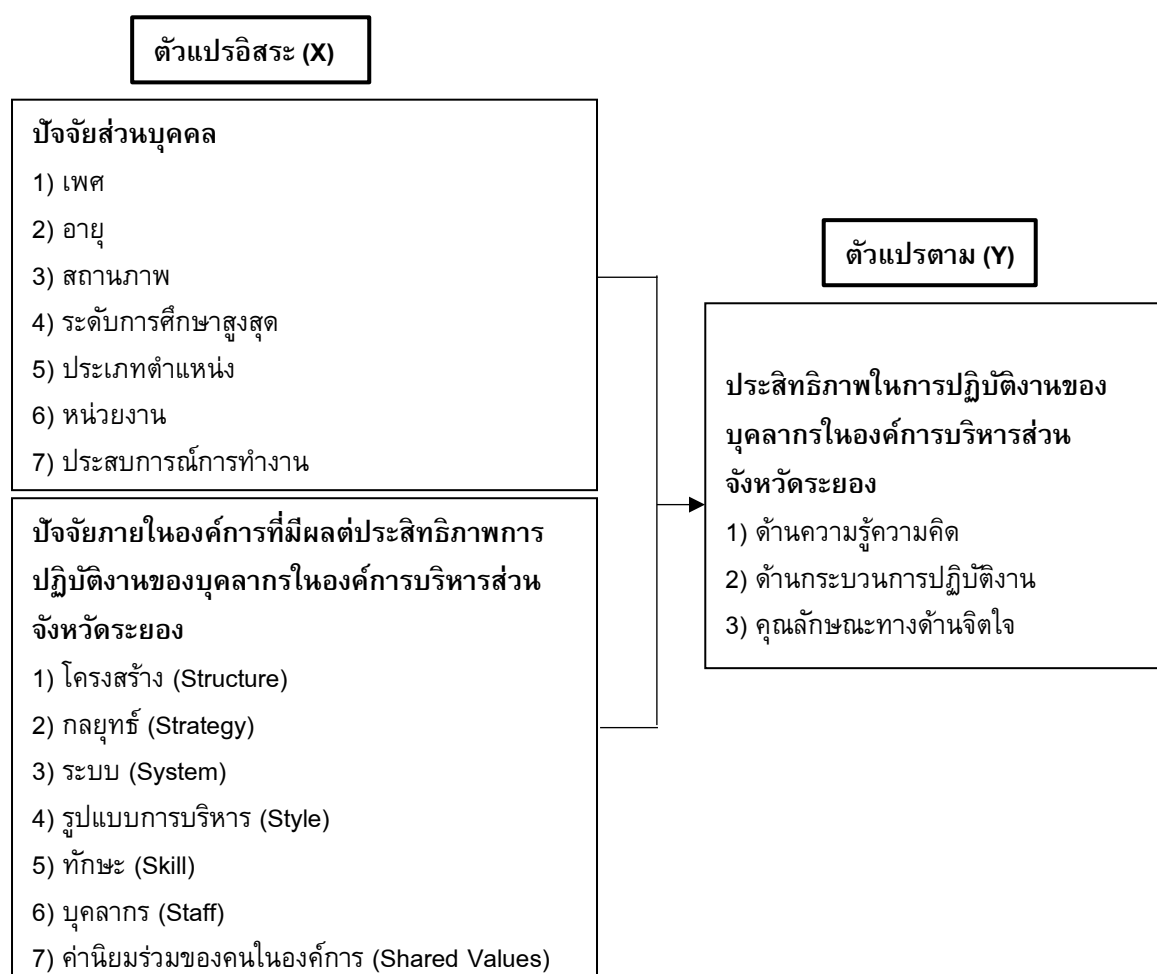
การวิเคราะห์ปัจจัย 7s แมคคินซี (McKinsey's 7S) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาของ Waterman et al. (1980) กล่าวว่า การบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีช่วยให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จโดย

แผนที่ 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) กลยุทธ์ (Strategy) คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ของการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) โครงสร้าง (Structure) คือ การจัดตำแหน่งงาน การกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ตามสายงานในองค์กร 3) ระบบ (System) คือ ระบบที่อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการภายในองค์กร 4) รูปแบบการบริหาร (Style) คือ การบริหารจัดการของผู้บริหารทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 5) พนักงาน (Staff) คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ทักษะ (Skills) คือ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) คือ ความเชื่อพื้นฐานที่พนักงานยึดถือร่วมกันโดยจะสะท้อนออกมาจากทัศนคติ และพฤติกรรม โดยแนวคิด 7S ของแมคคินซีถูกนักวิจัยนำมาทำการศึกษากันอย่างแพร่หลาย หลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินและวิเคราะห์สถานภาพขององค์กรว่าควรจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมายและมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 325 ตัวอย่าง การเลือกจะใช้ประเภทความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วาณิชยัฒญา และ จิตา วาณิชยัฒญา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.90 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.20 ตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 34.50 หน่วยงานกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจำนวน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากร 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นต่อต้านโครงสร้างมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อต้านกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่ไม่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ทักษะ (Skill) ($b = 0.099$, $t = 2.523$, $\text{Sig.} = 0.012$) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ($b = 0.097$, $t = 2.486$, $\text{Sig.} = 0.013$) มีผลต่อปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 21.60 (Adjusted $R^2 = 0.2160$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.553	.581
อายุ	F-test	1.150	.318
สถานภาพ	F-test	3.440	.333
ระดับการศึกษาสูงสุด	F-test	1.138	.322
ประเภทตำแหน่ง	F-test	3.239	.400
หน่วยงาน	F-test	2.794	.300
ประสบการณ์การทำงาน	F-test	1.320	.050

* p < .05

ตารางที่ 2 ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ปัจจัยภายในองค์การ	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	2.487	0.138		18.004	.000*
โครงสร้าง	0.005	0.041	0.008	0.124	.901
กลยุทธ์	0.006	0.043	0.011	0.139	.889
ระบบ	0.021	0.039	0.039	0.544	0.587
รูปแบบการบริหาร	0.039	0.031	0.083	1.249	.212
ทักษะ	0.099	0.039	0.195	2.523	.012*
บุคลากร	0.041	0.038	0.083	1.087	.278
ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ	0.097	0.039	0.178	2.486	.013*

R = .465, R² = .216, SE_{Est} = 0.277, F = 12.469, Sig. = 0.000*

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อศึกษาค่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศกุนิษฎ์ ไชยเนตร (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด แต่สอดคล้องเฉพาะปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องการศึกษาของ ธัญญรัตน์ สหศักดิ์กุล (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: กรณีศึกษา กรมเจ้าท่า ที่พบว่า ปัจจัยด้านทักษะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจาก ในองค์กรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ และได้วิธีการที่เป็นระบบ หน่วยงานมีความคล่องตัว การทดลองปฏิบัติงาน และการทำระบบให้ง่าย เพื่อผลักดันให้การบริหารองค์การไปสู่ความเป็นเลิศตลอดจนมีค่านิยมร่วมที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ สามารถสื่อสารเชื่อมโยงจุดมุ่งหมายที่กำหนด และเป็นที่น่าสนใจทั่วทั้งหน่วยงานตลอดจนมีการชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านความรู้ความคิดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุด ในบรรดาทั้ง 3 ด้าน ควรมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่นๆ ดังนั้น ควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมไปถึงการนำวิทยาการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ได้แนวทางการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) ด้านทักษะ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญ ผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพในด้านความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเสริมสร้างทักษะในด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้านและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
- 3) บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่องผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ควรผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งอาจให้มีการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมต่างๆ ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น รวมถึงอาจมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อหรือประเด็นต่างๆ ทั้งในส่วนที่ดี และส่วนที่ยังมีข้อบกพร่องเพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรนำไปประกอบการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง และองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงานเพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (2565). *อำนาจหน้าที่กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา และจิตา วาณิชย์ปัญญา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- นดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2556). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธัญญารัตน์ สหศักดิ์กุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษากรมเจ้าท่า*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิฑูรย์ สิมะโชติดี. (2553). *พัฒนาการของนโยบายคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศกุนิชญ์ ไชยเนตร. (2565). *ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเทอร์เน็ต จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- Yamane, T. (1970). *Statics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.
- Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any

product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).