

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสาคร *

EFFICIENCY IN THE PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER THE SAMUT SAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

รัตนา โพธิ์ศิลาชัย¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร²

Rattana Phothisilachai¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹⁻²southeast Asia university, Thailand

Corresponding Author's Email: Rattana_cherry@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 14 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 15 กรกฎาคม 2568

Received 5 June 2025; Revised 14 July 2025; Accepted 15 July 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และต้นทุน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

Citation:



* รัตนา โพธิ์ศิลาชัย และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร. (2568). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 57-73.

Rattana Phothisilachai and Rachen Noppanatwongsakorn. (2025). Efficiency In The Performance Of Personnel Under The Samut Sakhon Provincial Administrative Organization.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 57-73.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$, $SD = 0.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านต้นทุนมีประสิทธิภาพสูงสุด ($M = 4.91$, $SD = 0.15$) รองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($M = 4.88$, $SD = 0.16$) ด้านคุณภาพงาน ($M = 4.79$, $SD = 0.19$) และด้านปริมาณงาน ($M = 4.73$, $SD = 0.27$)

2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.047$) ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

Abstract

This study aimed to 1) investigate the level of work performance efficiency of personnel under the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization and 2) compare the work performance efficiency of personnel based on personal factors. The research employed a survey research design. The population consisted of 216 civil servants, permanent employees, mission-based contract employees, and general contract employees of the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. The data collection instrument was a questionnaire designed to assess work performance efficiency in terms of work quality, work quantity, time spent on tasks, and cost. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that the overall work performance efficiency of personnel was at the highest level ($M = 4.83$, $SD = 0.11$). When considered by aspect, cost efficiency ranked highest ($M = 4.91$, $SD = 0.15$), followed by time spent on tasks ($M = 4.88$, $SD = 0.16$), work quality ($M = 4.79$, $SD = 0.19$), and work

quantity ($M = 4.73$, $SD = 0.27$). The comparison of work performance efficiency based on personal factors indicated that marital status significantly affected work quality ($p = 0.047$). However, other factors, including gender, age, education level, job position, and length of service, showed no significant differences. These findings highlight the influence of marital status on work quality and provide insights for enhancing human resource management within the organization.

Keywords: Efficiency, Performance, Personnel

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อบจ. มีหน้าที่จัดทำนโยบายสาธารณะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุข การท่องเที่ยว และเศรษฐกิจท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับจังหวัด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรใน อบจ. ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จ ลุล่วง อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการท้องถิ่นในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น และข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลายเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ อบจ. สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและมีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน การบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ และการขาดระบบสนับสนุนการพัฒนาทักษะเป็นปัญหาที่พบได้บ่อย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการและการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบจ. สมุทรสาคร เพื่อระบุปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในการชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบจ. สมุทรสาคร และนำเสนอแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ อบจ. สมุทรสาคร สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001

สันติ ไชยสีทาและ ธรรมวิมล สุขเสริม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงานด้านบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหาร ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การควบคุมงาน และการติดตามงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงานด้านบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการบริหารจัดการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นายศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเพียงด้านแผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิงกาญจน์ ไทยกึ่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.612 ($R^2 = 0.612$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 61.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

แสงอรุณ มีคิตธรรม, และภริดา ชัยรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมักร บัวบาน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลารองลงมาคือ ด้านปริมาณงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน (2) เพศชายและเพศหญิง และระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากรด้านความสามารถและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (5) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย และด้านความรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 216 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) และคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน
4. ต้นทุนในการทำงาน

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert's scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักออกเป็น 5 ระดับ (กัลย์ ปิ่นเกสร 2563, น. 5 – 31) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น และใช้สูตรและวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ \text{อันตรภาคชั้น} &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นการแบ่งชั้นแต่ละชั้นมีความกว้างเท่ากับ 0.8 การวัดใช้คะแนนเฉลี่ยที่คำนวณจากแบบสอบถาม หากตกอยู่ระหว่างชั้นของคะแนนเฉลี่ยใด แปลผลตามช่วงชั้นคะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) มีความหมายดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2) นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อนายกองคการบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

3) แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครพร้อม
แจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

4) ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย และประมวลผลวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บ
รวบรวมแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

2. นำข้อมูลที่ถูกต้องมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่และบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและข้อเสนอเนื้อหาโดย
การพรรณนาเชิงบรรยาย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ
พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 216 คน (population
sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน
4. ต้นทุนในการทำงาน

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์
5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2) นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

3) แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

4) ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย และประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

2. นำข้อมูลที่ถูกต้องมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่และบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและข้อเสนอเนื้อหาโดยการพรรณนาเชิงบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครและ

2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาคือเพศชาย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ

25.50 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีสถานภาพโสด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.20 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ข้าราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมา คือ 2 – 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับประสิทธิภาพในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.83$, $\sigma = 0.11$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านต้นทุนในการทำงาน ($M = 4.91$, $\sigma = 0.15$) รองลงมา คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($M = 4.88$, $\sigma = 0.15$) ด้านคุณภาพงาน ($M = 4.79$, $\sigma = 0.19$) และด้านปริมาณงาน ($M = 4.73$, $\sigma = 0.27$) ตามลำดับ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านต้นทุนและเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานจากการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานไม่

แตกต่างกัน ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านต้นทุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย, และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ในการศึกษาปัจจุบัน ด้านเวลาและด้านต้นทุนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($M=4.88$, $M=4.91$) ซึ่งใกล้เคียงกับผลของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย, และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ในแง่ที่ด้านเวลาได้รับการประเมินว่าสูง ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดต่าง ๆ เช่น ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้าน

คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย (ต้นทุน) สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษานี้ที่แบ่งประสิทธิภาพออกเป็น 4 ด้านเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาที่พบว่าประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมากในทุกด้านนี้ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสอดคล้องกับนิยามประสิทธิภาพในแง่ของการใช้ทรัพยากร (เวลา ต้นทุน) อย่างเหมาะสมและสูญเสียน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (คุณภาพ ปริมาณ) ที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ระดับประสิทธิภาพที่สูงยังอาจสะท้อนถึงความพึงพอใจในการบริการตามแนวคิดของ Millet ที่รวมถึงการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาและการให้บริการอย่างเพียงพอ ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยอายุในด้านต้นทุน และปัจจัยสถานภาพในด้านคุณภาพ ผลลัพธ์นี้มีความหลากหลายเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น ซึ่งบางงานวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ ในขณะที่บางงานวิจัยไม่พบ ความแตกต่างนี้อาจมาจากบริบทของหน่วยงานที่ต่างกัน (องค์การบริหารส่วนจังหวัด vs. รัฐวิสาหกิจ/กระทรวง/อื่น ๆ) และลักษณะงานที่ต่างกัน รวมถึงวิธีการวัดและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Certo ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม มีความสำคัญ แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐาน (เช่น เพศ อายุ) ในการศึกษาส่วนใหญ่จะไม่พบความสัมพันธ์กับการวัดประสิทธิภาพใน 4 มิติ แต่ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน, การพัฒนาทักษะ, หรือเจตคติที่ดีต่องาน (ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐาน) อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากกว่าตามแนวคิดนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในระดับสูงมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) และ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวุฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) รวมถึงแนวคิดของ Peterson, Plowman, และ Millet ที่เน้นมิติของประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน การที่ด้านต้นทุนและเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนถึงจุดแข็งขององค์กรในการบริหารทรัพยากรและเวลา

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ยกเว้นเพศและอายุในด้านต้นทุน และสถานภาพในด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับแนวคิดของ Certo ที่เน้นความสำคัญของปัจจัยบุคคลต่อประสิทธิภาพ ความแตกต่างที่พบในบางด้านอาจเกิดจากบริบทเฉพาะขององค์กร เช่น ลักษณะงานหรือการบริหารจัดการที่เน้นความเท่าเทียม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครให้เพิ่มขึ้นในมิติต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพของผลงาน

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) ควรส่งเสริมการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและปริมาณที่ได้รับมอบหมาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยเพิ่มความรวดเร็วและปริมาณงานที่สามารถดำเนินการได้ การบริหารจัดการที่ดีรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและภาระงานให้เหมาะสม สามารถช่วยให้ปริมาณงานโดยรวมของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Time) ควรส่งเสริมวินัยด้านเวลา การตรงต่อเวลา และการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาหรือเร็วกว่ากำหนดการบริหารกระบวนการทำงานให้มีมาตรฐานและมีความราบรื่น ปราศจากอุปสรรคหรือความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น จะช่วยลดเวลาที่ใช้ในการทำงานได้

4. ด้านต้นทุนในการทำงาน (Cost) ควรส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (เช่น งบประมาณ, วัสดุ, อุปกรณ์) อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ลดความสูญเปล่า ส่งเสริมการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อลดต้นทุนโดยรวมของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากขึ้นมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ ในการทราบถึงประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การศึกษาเชิงสำรวจ (Exploratory Study) หรือเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) เพื่อเจาะลึกสาเหตุปัจจัยส่วนบุคคลบางประเภทส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เฉพาะเจาะจง ใช้เป็นแนวทางต่อยอดจากผลลัพธ์เชิงอนุมานของงานวิจัยปัจจุบัน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุน และสถานภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน การวิจัยในอนาคตควรสำรวจว่าทำไมปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสัมพันธ์เฉพาะเจาะจงกับบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรในกลุ่มอายุและสถานภาพต่าง ๆ อาจช่วยอธิบายปรากฏการณ์นี้และทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุที่แท้จริง

2. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขยายขอบเขตการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ไปยังองค์กรอื่น ๆ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับ อบจ. อื่น ๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น เทศบาล หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจช่วยระบุปัจจัยเชิงบริบท หรือความแตกต่างเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในแต่ละพื้นที่หรือรูปแบบองค์กร ระบุถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น การนำข้อมูลไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

3. การประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้าน การผสมผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (เช่น แบบสอบถามที่ครอบคลุมปัจจัยที่หลากหลายมากขึ้น) และเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม) จะช่วยให้เข้าใจทั้งภาพรวมเชิงสถิติและปัจจัยเชิงลึกที่ซับซ้อนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้ให้ข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และสามารถต่อยอดเพื่อยกระดับการบริหารจัดการในองค์กรท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ธานินทร์ สุทธิบุญขร. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พงศ์เทพ ประสพเหมาะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี). *วารสารไตรศาสตร์*, 7(1), 1-13.
- พรนภา เปี่ยมไชย, เบญจวรรณ ศฤงคาร, อัฐพงษ์ อีระคานนท์, พรนภา ปุรินทรภิบาล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษาปณ. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(1), 56-68.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 139-154.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาบริษัทแอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์.
- วิชณู กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง.(2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โสฬส ปัญจะวิสุทธ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี ประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัย ในจังหวัดอุบลราชธานี. ใน *ภาคินิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*.

Omewood. Illinois: Richard D. Irwin.

Ryan & Smith, (1954). *Principles of industrial psychology*. Ronald Press.

Millet, John D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill Book.