

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จังหวัดสระบุรี

STUDY OF THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE LAMPHAYA KLANG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SARABURI PROVINCE

ชนิดา บุญชลอ, รชพล ศรีขาวรส

Chanida Boonchalor, Rachapol Srikkaoros

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

Master of Public Administration student, Nakhonrathasima College

E-mail: sasimapron.nmc@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 9 ธันวาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 5 มกราคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 7 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย และ (2) การเปรียบเทียบในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเพศใด ช่วงอายุใด หรือมีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกักัน ต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ , การปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี

Abstract

This research article aims to study the level of efficiency level and compare the performance of personnel at the Lamphaya Klang Subdistrict Administrative Organization, Saraburi Province classified by the personal factors. the questionnaire was used to collect data from a sample of 80 people, which was calculated using Taro Yamane's formula. The data analysis by using descriptive statistics, including frequency,

percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The research findings were: (1) the overall level of work efficiency of the personnel of the Lamphaya Klang Subdistrict Administrative Organization, Saraburi Province, was at a high level; when considering each aspect found the highest mean aspect was the work quality aspect, followed by the work quantity aspect, the time aspect, and the lowest mean aspect was the expenditure aspect; and (2) the overall comparison found that personnel with different personal factors did not differ in terms of work efficiency, that was, regardless of gender, age range, or marital status, education level, income, and work experience, they were all able to perform their work with similar efficiency; when considering each aspect found the budget administration aspect did difference at the statistical significance level .05.

Keywords: efficiency ,Operation , Lamphaya Klang Subdistrict Administrative Organization, Saraburi Province

บทนำ

ในบริบทของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาครัฐเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล แนวคิด New Public Management (NPM) ได้เสนอให้การบริหารภาครัฐมีลักษณะคล้ายกับภาคธุรกิจ โดยเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการไทยที่มุ่งปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน การยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ ตามกันยาร์ตัน จันทรสวาง และ สุภาวดี พรหมบุตร (2562: 215) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรธุรกิจสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนคือ ปัจจัยทุนมนุษย์ เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรธุรกิจตั้งขึ้นมาเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการนำออกสู่สังคมเพื่อให้มีรายได้เข้ามาโดยมีผลกำไรเพื่อนำมาปันผลคืนให้ผู้ถือหุ้นเพื่อเป็นรางวัลตอบแทนคณะกรรมการผู้วางนโยบายและกำกับการบริหารดำเนินงานขององค์กรรวมทั้งพนักงานทุกระดับซึ่งผลตอบแทนจะออกมาในรูปของการปรับค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการและโบนัส เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรธุรกิจต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจำเป็นต้องลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้แก่พนักงานในองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง

การยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาระบบราชการ เพราะบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแนวคิดของ Kucharvikova (2011: 63) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นการผสมผสานความรู้ ทักษะ

นวัตกรรม และความสามารถของพนักงานแต่ละคนขององค์กรเพื่อทำงานที่มีอยู่ให้บรรลุผล ทูมนมนุษย์ไม่สามารถเป็นเจ้าของโดยองค์กรได้

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารจัดการงบประมาณ และการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังนั้น การศึกษาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จังหวัดสระบุรี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานจริงของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ที่แตกต่างกันนั้น มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วิธีวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี นั้น เป็นกลุ่มจำนวนประชากรขนาดเล็กซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี มีจำนวนบุคลากรสังกัดอยู่ 80 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี กำหนดจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี ประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ประเด็นการศึกษา ในการเลือกหัวข้อปัญหา หัวข้อการค้นคว้าอิสระ เขียนโครงร่างวิจัยออกแบบสอบถาม ทดสอบเครื่องมือแบบสอบถาม และลงพื้นที่เก็บข้อมูลในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี เมื่อได้ผลมาแล้ว ทำการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ตลอดจนอภิปรายผลการศึกษาที่ได้รับ ผู้วิจัยเริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือน กรกฎาคม 2568 ถึง 30 พฤศจิกายน 2568

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 30-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = .605) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .686) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = .707) ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .686) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .880)

2.1 ด้านคุณภาพงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .686) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .816) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .836) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .807) ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้คุ้มค่า ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .924) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและรวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .836)

2.2 ด้านเวลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .635) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = .766) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .852) การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 1.015) ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก

ขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 1.006) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 1.006)

2.3 ด้านปริมาณงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = .707) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .875) รองลงมา คือ จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .805) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 1.030) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี มีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = .871) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 1.233)

2.4 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรีของท่าน มีการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .928) รองลงมา คือ งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องประชาชนในพื้นที่ลำพญากลาง อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 1.005) ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี มีการวางแผน จัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 1.006) การบริหารงบประมาณในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 1.054) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี มีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 1.067)

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.3 สถานภาพสมรส พบว่า พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.5 รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน

3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กลาง จ.สระบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาถึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร หากบุคลากรท่านใดที่มีการศึกษาในระดับที่สูง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน จะสูงขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรธา กล้าหาญ (2565 : 269-281) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กลาง จ.สระบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึก มั่นใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของตำแหน่งงานและรายได้ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว อีกทั้งการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญา นิลพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา กลาง จ.สระบุรี ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดได้นั้น บุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีความประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ บัญญัติภพ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จ.สระบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี สามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านคุณภาพงานและระยะเวลาการดำเนินงาน มีความสามารถในการให้คำแนะนำและส่งเสริมประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อท้าทายบางประการ เช่น ปริมาณงานที่มาก ภาระหน้าที่หลายด้าน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของโครงการและความสมดุลในการทำงาน แม้สำนักงานจะมีการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แต่การดำเนินงานในบางโครงการยังต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม โดยเฉพาะในส่วนของงบประมาณที่จำเป็นสำหรับโครงการระยะยาว การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ และการปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องเผชิญกับภาระงานที่ต้องใช้เวลาและการลงพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถทำได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดภาระงาน เพิ่มทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอ พัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของงาน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่นมากขึ้น หากมีการปรับปรุงในประเด็นเหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถให้บริการแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัช เขียวฉ้วน (2560: 355-370) พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็น กลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตั้งแต่เรื่องของนโยบาย ลักษณะการทำงานกระบวนการบริหารการพัฒนาบุคลากรหรือทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรธุรกิจอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและศาสนา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผลวิจัยพบว่าโดยรวมบุคลากรมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลาอยู่ในระดับ “มาก” แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ มีนัยสำคัญบางรายการที่ระดับ .05 แสดงว่า กลุ่มบุคลากรบางกลุ่ม อาจต้องการการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพื่อยกระดับสมรรถนะให้เท่าเทียมกัน ทางหน่วยงานจึงควรพัฒนาและขยายโครงการฝึกอบรมเชิงทักษะตามความต้องการเพื่อให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการปรับโครงสร้างงานและกำลังคน เพื่อแก้ปัญหาปริมาณงานที่มากและความไม่สมดุลของภาระงานเนื่องจาก ผลการศึกษาพบว่า แม้ปริมาณงานภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อสังเกตเรื่องปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าต่ำสุดในบางข้อ และมีคำตอบเกี่ยวกับความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับงานต่าง ๆ บ่งชี้ว่ามีภาระงานไม่สมดุลและบางตำแหน่งอาจทำงานเกินขีดความสามารถหรือมีบทบาททับซ้อน จึงควรมีการพิจารณาการปรับจำนวนบุคลากรหรือจัดตั้งตำแหน่งชั่วคราว พนักงานจ้างตามโครงการ ในส่วนที่มีภาระงานจริงจัง หรือนำเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติมาช่วยลดงานซ้ำซ้อน

3. ทางองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการเสริมระบบบริหารงบประมาณให้โปร่งใสและมีการติดตามผลการดำเนินงานได้จริงเนื่องจาก ผลการศึกษาในด้านการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุดในบางประเด็น โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่าง

โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้อยสุด เฉลี่ย 3.31 และเมื่อวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าด้านการบริหารงบประมาณมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการบริหารงบประมาณเป็นจุดอ่อนที่ต้องเร่งพัฒนา นั้นหมายถึงองค์กรควรปรับปรุงกระบวนการจัดทำงบและการติดตามงบประมาณ ให้มีเอกสารมาตรฐาน ตารางการตรวจสอบ และต้องมีการรายงานสถานะงบประมาณประจำปีงบประมาณอย่างละเอียดและตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้องค์การนำไปปรับใช้และพัฒนาได้อย่างทันทั่วทั้ง

2) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนกลาง จ.สระบุรี ดังนั้น ผลการวิจัยจึงเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงเห็นควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลและผลการวิจัยว่าความสัมพันธ์เป็นอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติทัช เขียวอ่อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11(1): 355-370.
- กันยารัตน์ จันทรสว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร. (2562). ทูมนุชย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยาการจัดการ. 6(2): 209-222.
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สาวตรี สองศรี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต). สืบค้นจาก [http://The20Manuscript20\(Full20Article20Text\)-1519-1-10-.pdf](http://The20Manuscript20(Full20Article20Text)-1519-1-10-.pdf)
- สุพรรณษา บุญนิติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. (การศึกษาและค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- อรรวรา กล้าหาญ (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ค้นคว้า อิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- Kucharcikova, A. (2011). Human Capital-Definitions and Approaches. Human Resources Management & Ergonomics. 5(2): 60-70.