

**ชื่อเรื่อง** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

**ผู้วิจัย** นายศุภชัย วิมานไพจิตร **ปริญญา** ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)

**กรรมการที่ปรึกษา** อาจารย์ณฤมล อินทร์ประสิทธิ์ ประธานกรรมการ

ผศ.สมเกียรติ เกียรติเจริญ กรรมการ

ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ กรรมการ

สถาบันราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานรวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.87 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง แบบกำหนดตัวแปรอิสระ 12 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัว เข้าไปในสมการทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.806 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 65.00

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีประสิทธิภาพมาก คือ เป็นผู้มีการงานอันรอบคอบในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมาย

ในการปฏิบัติได้ผลเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ประสบผลสำเร็จนำความก้าวหน้าและชื่อเสียงมาสู่สำนักงานแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด กาศิรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อที่มีปัญหามาก คือ พนักงานส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และจำนวน ลูกจ้างชั่วคราวมีไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบล

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์เรียงตามลำดับของเปอร์เซ็นต์จากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีความชัดเจนในเรื่องระยะเวลา
2. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีมาตรการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม
3. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานหน่วยงานและบุคลากรควรมีมากกว่านี้
4. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเปิดโอกาสให้เลื่อนไหลได้เช่นเดียวกับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน
5. ควรกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ
6. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับเป็นสถานที่ราชการและการให้บริการประชาชน โดยการสร้างสำนักงานเป็นของตนเอง
8. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานควรมีการวางแผนการอบรมที่ชัดเจนทั้งเนื้อหาและหลักสูตรโดยให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
9. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการนำเอาเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในสำนักงาน
- 10.สวัสดิการที่พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับนั้นควรจัดหาให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน เช่น การตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เพราะพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากยังไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

**Title:** Factors Affecting Work Efficiency of Sub-district Administration Employees of Kalasin Province

**Author:** Mr. Suppachai Wimarnpaijit Degree: M.A. (Social Sciences for Development)

**Advisors:** Mrs. Narumon Inprasit (Chairperson)  
Asst.Prof. Somkiat Kiatcharoen Committee  
Dr. Rungsun Singhalert Committee

Rajabhat Institute Mahasarakham, 2002



**ABSTRACT**

This research aimed at studying factors affecting work efficiency of Sub-district Administration employees of Kalasin Province, their problems and constraints, as well as opinions and suggestions for their work. Subjects for the study were 387 Kalasin Sub-district Administration employees. The instrument used for collecting data was a questionnaire with 0.87 reliability. Data were analyzed by using the SPSS for Windows and the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and linear multiple regression analysis with all the 12 independent variables and 1 dependent variable entered into the equation. The significance of the study was determined at the 0.05 level.

Research findings revealed that factors affecting work efficiency of Sub-district Administration employees of Kalasin Province were responsibility, work achievement, interpersonal relations, position advancement, and recognition. With correlation coefficient of 0.806, all the independent variables could account for 65.00% of the dependent variable.

The overall work efficiency of Kalasin Sub-district Administration employees was found at a high level. Analyses of specific areas revealed that the variables or factors affecting their work efficiency at a high level were good work judgement and

supervisors' satisfaction with effective work assignment, while success for special work assignment regarding recognition of their office only accounted for work efficiency at a moderate level.

Regarding problems and constraints involved in their work, the study indicated that the overall problems and constraints Sub-district Administration employees faced in their work were at a moderate level. However, analyses of specific areas or items showed that the variables accounting for work problems at a high level were insufficient numbers of Sub-district Administration employees that were not in consistent with their workload, and insufficient numbers of short-term contract employees to facilitate the work of Sub-district Administration officials.

The following are opinions and suggestions regarding the work of Sub-district Administration employees in Kalasin Province arranged in a descending order: 1) work should be assigned according to employees' knowledge and competence, with date for work completion clearly specified, 2) there should be work follow-ups and concrete measures of work evaluation, 3) there should be more public relations regarding the work of Sub-district Administration and its personnel, 4) judgement of merit awards for promotion should allow for position transfers, the same system used with teachers or other civil government officials, 5) work procedure should be established or systematized, 6) administrators should have better visions, 7) work atmosphere or surroundings should be improved as suitable official workplaces for serving the public, and Sub-district Administrations should have their own offices built, 8) staff or personnel development should be well-planned, with clear contents and syllabus relevant to their needs, 9) computers and internet should be utilized as necessary office equipment, and 10) welfare for Sub-district Administration employees should not be inferior to welfare services arranged for civil government officials, such as setting up savings co-operatives, pension funds, and housing; due to the fact that a lot of Sub-district Administration employees are still without accommodations of their own.