

**การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ในศาลากลางจังหวัดกระบี่**

**Management that affects the efficient development of
the organization in Krabi Province Office Hall.**

จิตรัตน์ นະบุตร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการต่อบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในศาลากลางจังหวัดกระบี่ เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน แบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.9 อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 -20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน ในส่วนของสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการประสานงาน และด้านการสั่งการ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหารจัดการ,การพัฒนาองค์กร,บุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

ABSTRACT

The purpose of this research is to study management factors for personnel and efficient organisation development in Krabi Province Office Hall.This study is a survey of the sampling group of public servants and government employees. And employees in Krabi City Hall. It was a random sampling of 152 people.The study found that 55.9% of the respondents were women under 30 years of age, bachelor's degree or equivalent. The average monthly income was between 15,000 - 20,000 baht and the duration of their work was less than 5 years. Therefore, different personal factors do not

affect the efficient development of organizations in Krabi Province Office Hall.
Hypothesis2

The five factors of management found that different factors of coordination and command were related to the efficient development of organizations in Krabi Province Office Hall.

Keywords : Management factor, Organization development, Personnel in Krabi Province Office Hall.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล บุคลากรขาดระเบียบวินัย ความกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด อาทิ ภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีใหม่ๆ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้ลักษณะงานบริหารไม่แน่นอน เสี่ยงกับความหลากหลายและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะเหล่านี้ขึ้น องค์กรทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจราชการได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยการบริหารจัดการต่อบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ การศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดกระบี่

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ศึกษาหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดกระบี่ 9/10 ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประเด็นหลักในการศึกษาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม-ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management Theory)
2. แนวคิดด้านการบริหารจัดการ (Management Concept)
3. ทฤษฎีการจัดการองค์การ (Organization Theory)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory หรือ Survey Research) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของรัฐในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำนวนประชากรทั้งหมด 244 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากวิธีการการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) พบว่าการศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามจำนวน 152 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ เป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close End) มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม ตามแนวคิดของ Henri Fayol ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนางค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนางค์กรระดับบุคคล ด้านการพัฒนางค์กรระดับกลุ่ม ด้านการพัฒนาระดับองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจและแก้ไขเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจและแก้ไขเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ทำแบบสอบถามผ่านโซเชียลมีเดีย

4.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และตำราทางวิชาการต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ได้แก่ ด้านการพัฒนางานองค์กรระดับบุคคล ด้านการพัฒนางานองค์กรระดับกลุ่ม และด้านการพัฒนาระดับองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

5.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบค่าที (T-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือ One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่างกันก็จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Different (LSD)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) สำหรับคำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ตารางการตรวจสอบคุณภาพของปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรและประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่โดยวัดค่าความตรง (Validity) การหาความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นตารางการตรวจสอบคุณภาพตัวแปรที่ผู้วิจัยคิดขึ้น ซึ่งนำไปตรวจหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และกำหนดค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไม่ต่ำกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดกระบี่

- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่
- ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 44.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่ามากที่สุด ร้อยละ 67.1 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 -20,000 บาท ร้อยละ 4.21 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.1

ตอนที่ 2 ตารางการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยวัดค่าความตรง (Validity) การหาความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดกระบี่ ในการตรวจสอบครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1

การบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Henri Fayol (1984) เป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนั้น ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ประการ คือ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดการองค์กร (Organizing) (3) การสั่งการบังคับบัญชา (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) (5) การควบคุม (Controlling) โดยรวมดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

ปัจจัยการบริหารจัดการของ องค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผน	4.0636	0.73565	การบริหารจัดการขององค์กร มีประสิทธิภาพมาก
2. ด้านการจัดการองค์กร	3.9759	0.68097	การบริหารจัดการขององค์กร มีประสิทธิภาพมาก
3. ด้านการสั่งการบังคับบัญชา	4.0351	0.70440	การบริหารจัดการขององค์กร

			มีประสิทธิภาพมาก
4. ด้านการประสานงาน	4.1096	0.66862	การบริหารจัดการขององค์กร มีประสิทธิภาพมาก
5. ด้านการควบคุม	4.0110	0.74921	การบริหารจัดการขององค์กร มีประสิทธิภาพมาก
ผลรวม	4.03904	0.70777	การบริหารจัดการขององค์กร มีประสิทธิภาพมาก

จากตารางที่ 3.1 พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการขององค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่รวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งด้านการประสานงานมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ลำดับถัดมาคือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 ด้านการสั่งการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75 และด้านการจัดการองค์กรมีค่าน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่

ด้านการพัฒนางาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนางานระดับบุคคล	4.0570	0.79529	การพัฒนางานองค์กร มีประสิทธิภาพมาก
2. การพัฒนางานระดับกลุ่ม	4.1140	0.67881	การพัฒนางานองค์กร มีประสิทธิภาพมาก
3. การพัฒนาระดับองค์กร	4.1667	0.68839	การพัฒนางานองค์กร มีประสิทธิภาพมาก
ผลรวม	4.1126	0.66667	การพัฒนางานองค์กร มีประสิทธิภาพมาก

จากตารางที่ 4.1 ประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ในศาลากลางจังหวัดกระบี่โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพัฒนาระดับองค์กรมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ลำดับถัดมาคือ การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 และการพัฒนาองค์กรระดับบุคคลมีค่าน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

1. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่จำแนกตามเพศ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 152 คน โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Mean พบว่า t-test เท่ากับ 0.030 และค่า Sig. เท่ากับ 0.298 มากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่จำแนกตามสถานภาพ

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวม จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.808 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

H_0 : รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือนโดยภาพรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Square) ได้เท่ากับร้อยละ 0.548 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่ อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ดังนั้น เมื่อทำการแยกเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ทั้งด้านการสั่งการและด้านการประสานงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากมีผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีการย้าย โอนข้าราชการไปหน่วยงานหรือสังกัดอื่น ทำให้หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่มีตำแหน่งงานว่าง จึงมีการแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการใหม่ขึ้น

2. ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับที่ดีทั้ง 5 ด้าน โดยเกิดจากการที่บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้และประเมินคุณภาพจากทัศนคติของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดกระบี่ สอดคล้องกับทฤษฎีของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ที่ได้กล่าวถึงหัวใจหลักที่สำคัญของการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่มีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในศาลากลางจังหวัดกระบี่

1.1 จากการวิจัยฉบับนี้ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ควรส่งเสริมเกี่ยวกับการฝึกอบรม สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความรู้ ทักษะต่างๆ เฉพาะด้านแก่บุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากการวิจัยในครั้งนี้ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในศาลากลางจังหวัดกระบี่ ควรมีการสั่งการที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการประสานงานที่คลาดเคลื่อน

2. ข้อเสนอแนะที่มีต่อภาครัฐและองค์กรอื่นๆ ของภาครัฐ

2.1 จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานในองค์กรต่างๆ ของภาครัฐ ควรมีกระบวนการบริหารในทุกๆ ด้านควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรของตนเอง

2.2 จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารของหน่วยงานในภาครัฐควรมีการออกนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ชยาน์ขวัญ ไชยพินิตนันท์. (2556) ความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับการขยายตัวภาค
อุตสาหกรรมทรัพยากร ของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาหางดง และ สาขาดอย
สะเก็ด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์.(2559)การใช้ IBM SPSS Statistics
เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล.สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา.
คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐรักษ์ พรมราช. (2564). ระบบและกลไกของการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้: การให้บริการ
สิ่งสนับสนุนการศึกษาทางด้านนิเทศศาสตร์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. คณะ
วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธานี มาลาศรี. (2554). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ
ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3. ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรจบ เนียมมณี, พิทยา บวรวัฒนา, มัลลิกา ต้นสอน, บุญทัน ดอกไธสง, Henri Fayol, Mary Parker
Follett. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของ

- บุคลากรกรมปลัดสัตว์สังกัดส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/pOCVT>
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร.(2019).ปัจจัยในการบริหารจัดการ สำหรับองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เขาทำกันอย่างไร.สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/BIT4N>
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์, Ph.D. การพัฒนาองค์กร.วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยา เขตร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตร้อยเอ็ด. (2558)
- พรพรรณ บุตตะวงศ์, สุทธิชัย ธีราศรี, อุดรวิชย์ คำลุน, ปัทมพร วงศ์เณร, สมหมาย เจริญภูมิ, Herbert, Henri Fayol, Max Weber, Owen (2555). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/r4ZwN>
- มนูญ วงศ์วารี (ม.ป.ป.), จุมพล หนิมพานิช, Owen, Stewart and Newton มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/HI78L>
- วรรณพร ตรีชัยศรี.(2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา ,คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุพรสิริ สุวรรณิก. (2563). ไวรัสโคโรนา:ฝันร้ายของเศรษฐกิจโลก?. ค้นเมื่อ 14 กันยายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/AZbhhk>
- สุธินี อัดถการ.(2561).ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง : การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์กร.สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุธาริณี วงศ์ใหญ่. (2563) การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรุณทัย สุริยะ และธนาญ ภูววิทยาร. (2564).ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง ของสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
- Davis, Ralph C. and Alan C. Filley. (1973). Principle of Management. New York, Alexander.Hasuition Institute.
- Gulick, Mary Parker Follett, Russell T. Gregg. (2548). องค์ประกอบกระบวนการบริหาร.สืบค้นเมื่อวันที่13 กันยายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/8CI0J>

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). The Science of Administration. New York: Columbia University.

Michael E. Porter. (1980). Competitive Strategy. The Free Press. New York

MGR Online.(2551).วงศ์ลาภฤๅศากลางหลังใหม่กระบี่สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2566 จาก
<https://shorturl.asia/lk1Ee>

Pfeffer, Jeffrey. 1992. Managing with Power: Politics and Influence in Organizations. Boston : Harvard Business School Press.

Warren, G. B. (1996). Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects. Massachusetts : Addison-Wesley.