

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง**
**Factors affecting personnel performance Department of Local
Government, Kantang District, Trang Province**

อรทัย ขวัญทอง

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบ F-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน พนักงานจ้างทั่วไป อายุงาน 1-4 ปี รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา ตามลำดับ 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the performance of personnel of the Department of Local Government Administration, Kantang District, Trang Province. The research sample group is the Department of Local Government Administration, Kantang District, Trang Province, 400 people using a questionnaire to collect data and use tools to collect statistical analysis data. The tool is a response-based questionnaire. Use a geographic randomization technique to analyze data with frequency, percentage, standard deviation, T-Test, F-Test and Multiple Regression. (Regression) Research has found that 1) most of the respondents were males under 30 years of age, single status, education, degree, employment, general employees aged 1-4 years and monthly income of 10,001-20,000 baht 2) Work environment of personnel of the Department of Local Government, Kantang District, Trang Province is very opinionated. The top areas are social and psychological environment, physical and environmental conditions. Time work, respectively 3) Operational efficiency of personnel of the Department of Local Government Administration, Kantang District, Trang Province. At the highest level, i.e., quality of work and high level of work, i.e., volume and time, respectively.

Keywords : Working Environment, Operational Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่โครงสร้างส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ต่อมาในปี พ.ศ.2551

ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วน ภูมิภาค และจัดตั้ง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานรวมถึงปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรม ในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้ การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่ม ตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการ ดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ซึ่งอำเภอกันตัง เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดตรัง ที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำตรัง ห่างจากตัวเมืองตรัง ประมาณ 25 กิโลเมตร โดยอำเภอกันตัง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 14 แห่ง

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากการโอนย้าย ของข้าราชการ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานอยู่เสมอ และเนื่องจากกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่ตั้งห่างจากตัวเมืองของจังหวัดตรัง ก็จะมีสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่แตกต่างออกไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

สมมติฐานของการวิจัย

- ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จำนวน 681 คน (ฐานข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1976) เป็นจำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

3. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของ บุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2561) ได้อธิบายว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) มาจากรากศัพท์ภาษากรีกสองคำ คือ Demos หมายถึง ประชาชน หรือประชากร ส่วนคำว่า Graphie หมายถึง ตำรา ความรู้ หรือวิชาว่าด้วยเรื่องใด ๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ ดังนั้น ประชากรศาสตร์จึงหมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ๆ แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระต้นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur และ Bcll-Rokeach ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของ บุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถ อธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน นอกจากนี้ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายที่แตกต่างเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งความแตกต่างที่หลากหลายของบุคคล สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกการตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน

ณัฐพล ไยโรจน์ (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์จะรวมถึง อายุ เพศ สมาชิกในครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการตลาด เพราะจะมีความเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ (Demand) ในตัวสินค้าหลายประการ โดยการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ ซึ่งให้เห็นถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ คือ อายุ เพศ วงจรชีวิตของครอบครัว การศึกษาและรายได้

ประเม สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า ผู้รับสารแต่ละคนมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) โดยมีสมมติฐานว่าผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรร่วมกัน จะมีทัศนคติกับพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม

ด้านอายุ (Age) อายุเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด เรื่องพฤติกรรม นอกจากนี้อายุสามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและวุฒิภาวะในการใช้ชีวิต คนที่มีอายุน้อยอาจใช้อารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ รวมถึงคนอายุน้อยมักจะมีความคิดเห็นในเชิง ค่านิยม มองโลกในแง่ดี และยึดถืออุดมการณ์มากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมี ความคิดในเชิงอนุรักษ์นิยม ยึดถือหลักปฏิบัติ และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากคน อายุมากผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่าซึ่งส่งผลกระทบต่อความคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าอายุที่เพิ่มขึ้นสามารถทำให้คนเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและสิ่งที่ สนใจได้

ด้านเพศ (Sex) เพศหญิงกับเพศชายมีความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์ สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ความแตกต่างทางเพศส่งผลให้คนมีความคิด ค่านิยม และทัศนคติ แตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ เพศหญิงกับเพศชายในสังคม โดยเพศหญิงมักมีจิตใจอ่อนไหว และมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ มากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายใช้เหตุผลมากกว่าเพศหญิง

ด้านการศึกษา (Education) การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจาก สถาบัน รวมถึงประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความได้เปรียบกว่าคนที่มี การศึกษาน้อย เนื่องจากมีความรู้กว้างขวาง และสามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดี

ด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social and Economic Status) ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ อาชีพ รายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสถานภาพทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้คนมีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กันตัง จังหวัดตรัง จึงต้องจัดแบ่งกลุ่มตามแนวคิดลักษณะทางประชากรศาสตร์ และจากแนวคิดดังกล่าว คนไทยบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กันตัง จังหวัดตรัง ที่มีอายุ เพศ การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธนกร สิริสุคันธา (2559) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่จะให้งานเกิด ความสำเร็จ เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน โดยเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปกับ ผลที่ได้จากการทำงาน ว่าดีขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยวิธีที่ดีที่สุดเพื่อใช้ปัจจัยต่างๆ ให้น้อยที่สุด คือ ต้นทุน เวลา แรงงาน ปริมาณ วิธีการและอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพจึงเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เมื่อใช้กับบุคคลจะหมายถึงความสามารถในการ ทำงานได้ดี รวดเร็วและเสร็จตรงเวลา นอกจากจะใช้กับบุคคลและหน่วยงาน ประสิทธิภาพยังใช้กับสิ่งของ ต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่หมายถึง ภาวการณ์ดำเนินงานที่ให้ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจตาม ต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์นี้มีประสิทธิภาพ การสอนมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิภาพของการ บริหารงาน เป็นต้น ประสิทธิภาพ เกิดจากกิจกรรมในการทำงานของแต่ละคน ที่มีสาเหตุจากทางด้านสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนการประเมินผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันไป และการบริหารองค์การที่ดีจะสามารถส่งผลให้การจัดการในด้านอื่น ๆ มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Bowditch and Buono (1990) ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหา เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร มี 4 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยสรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 3 ข้อใหญ่ๆ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุคคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว

นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม รวมถึงสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

แนวคิดปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า เพศแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่า ลักษณะใด รวมทั้ง เกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน รวมถึงความต้องการทางด้านเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และเป็นแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย

ด้านอายุ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน นานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงาน ด้วย ด้านระดับการศึกษา นิมนวน ทองแสน (2557) กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเนื่องจากระดับการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นด้านผลการปฏิบัติงาน อาจมองว่าคนที่มีการศึกษาน้อยไม่จำเป็นต้องทำงานให้มากเกินความจำเป็นแต่ จะโยนความรับผิดชอบให้กับคนที่มีการศึกษาสูงกว่าทำงานให้ทำแทนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานได้

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) กล่าวว่า อายุงานของพนักงานที่ ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีการฝึกอบรมในสายงานที่รับผิดชอบทั่วถึงทุกคน และพนักงานมีความเข้าใจเป็นอย่างดีถึงบทบาทหน้าที่ของตน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน นิสรา รอดนุช (2559) กล่าวว่า รายได้ของบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง กัน หากบริษัทสามารถให้ผลตอบแทนจากการทำงานได้เพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงาน พนักงานก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์ได้เต็มความสามารถ

ตำแหน่ง หมายถึง “กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากคำจำกัดความนี้ ย่อมจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ

1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติได้

2. คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อจะได้บรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการ จำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ตำแหน่งยังมีความสำคัญนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตราเงินเดือนอีก กล่าวคือ มีความสำคัญในแง่ของสังคม เพราะตำแหน่งเป็นบ่อเกิดของอำนาจหน้าที่ บารมีและสถานภาพทางสังคม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (relationship dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม มีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรรวมถึงการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนกัน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในการ จัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุน ความมีเสรีในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and changedimensions) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงานแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน Schultz and Schultz (1990) ได้แบ่ง สภาพแวดล้อมการทำงาน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา (Social Work Condition and Psychological) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน ผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงาน รวมไปถึงถึงลักษณะของงานที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จ

2. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Work Condition) ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ด้านสถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน จอตรง ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิและความชื้นในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของพนักงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา (Temporal Work Condition) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นกะ เวลาหยุดพักระหว่างงาน Forehand and Gilmer (1964) ได้แบ่งลักษณะของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. การจัดการและองค์กร (Management and Company)
3. โอกาสในความก้าวหน้าของงาน (Opportunity-Advancement)
4. ค่าตอบแทน (Wages)
5. คุณลักษณะเฉพาะในงาน (Intrinsic Aspect of the Job)
6. สภาพการทำงาน (Working Condition)
7. การนิเทศงาน (Supervision) การได้รับความเอาใจใส่
8. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspect of the Job)
9. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
10. สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefit)

อัครเดช ไผ่จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบ ความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ชวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่า

ประสิทธิภาพของการทำนาย R เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการให้ ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) การศึกษา (5) ตำแหน่งงาน (6) อายุงาน (7) รายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีสภาพแวดล้อม 3 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและจิตวิทยา (2) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (3) สภาพแวดล้อมทางด้านงานด้านเวลา มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลา

1. การวิเคราะห์ข้อมูล 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) การศึกษา (5) ตำแหน่งงาน (6) อายุงาน (7) รายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีสภาพแวดล้อม 3 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและจิตวิทยา (2) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (3) สภาพแวดล้อมทางด้านงานด้านเวลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพของงาน
(2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviations)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และใช้การวิเคราะห์ F-test (One Way
Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า
2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยหากมี
ความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-
Significant Different (LSD)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง
จะทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear
Regression) (แบบสอบถามส่วนที่ 2 กับส่วนที่ 3) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน
พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.50 เป็นเพศหญิงร้อยละ 42.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี
ร้อยละ 44.00 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 26.50 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 22.70 และอายุ 51-60 ปี
ร้อยละ 6.80 สถานภาพ โสด ร้อยละ 53.70 รองลงมาสมรส ร้อยละ 32.50 และหย่าร้าง ร้อยละ
13.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.00 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.70 และ
สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.30 ตำแหน่งงาน พนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 44.70 รองลงมา
ข้าราชการ ร้อยละ 32.00 และพนักงานตามภารกิจ ร้อยละ 23.30 อายุงาน 1-4 ปี ร้อยละ 29.30
รองลงมาอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 27.30 อายุงาน 11-15 ปี ร้อยละ 12.40 อายุงาน 5-10 ปี
ร้อยละ 12.30 อายุงาน 16-20 ปี ร้อยละ 8.30 และอายุงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.40 รายได้
ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 56.50 รองลงมารายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท
ร้อยละ 17.70 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 11.50 รายได้ต่อเดือน 30,001-
40,000 บาท ร้อยละ 10.30 และรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,001 บาท ร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

2) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีสภาพแวดล้อม 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านงานด้านเวลา ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีสภาพแวดล้อม 3 ด้าน พบว่ารวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.168 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา ค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ค่าเฉลี่ย 4.14 และสภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ 3) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลา ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน พบว่ารวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.17 และรองลงมาด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ 4) ผลการวิเคราะห์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .56 กล่าวได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน โดยมีอิทธิพลมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา มีอิทธิพลเท่ากัน คือ 0.29

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้ 1.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ โสัด ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยพบว่าบุคคลของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน 2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 30 ปี และมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันท์หอม (2556) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วัฒนธนี วงศ์สุวรรณ, รุจิกาญจน์ สานนท์ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสี่ลมและเขตบางรัก 4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา โดยพบว่าเนื่องจากส่วนราชการมีกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา เช่น กิจกรรมการส่งเสริมความรับผิดชอบในสังคม อาทิ โครงการทางสังคมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อสังคม ท้องถิ่น การสนับสนุนทางจิตวิทยา อาทิ โครงการที่สนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิเช่น อุปกรณ์ทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ และระบบไฟฟ้าการจัดวางที่ทำงาน การจัดวางโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์ทำงานให้เหมาะสมเพื่อสนับสนุนความสบายและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการควบคุมอุณหภูมิและการระบายอากาศ ให้เหมาะสมในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา เช่น จัดการเวลาในที่ทำงาน การตั้งเป้าหมายเวลา และการติดตามการใช้เวลา การทำงานล่วงเวลา การพิจารณาเรื่องการทำงานล่วงเวลา และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์โครงสร้างงานและการแบ่งเวลาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และนโยบายการลาและการพักผ่อนการประเมินนโยบายการลาและการพักผ่อนเพื่อสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามลำดับ 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง สามารถสรุปผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ ในแต่ละด้าน 1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา ซึ่งถือถือว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยาที่ดีในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทั้งด้านสังคมและจิตวิทยาจิตวิทยาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข และประสิทธิภาพทางงานของบุคลากรประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการประเมินผลงานเพื่อ
ขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ขณะปฏิบัติงาน
และพบว่าระดับความเห็นในเรื่องการมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการ
ทำงานเองในการทำงานในองค์กร น้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรเองควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระ
ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเองในการทำงานของตนเองมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้
พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกันตัง
จังหวัดตรัง ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน
ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง
การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ การมีความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมี
คุณภาพ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพได้
มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และการคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึง
ภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นการที่บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกมาได้คุณภาพของ
งานที่ดี ถือเป็นงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :
กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน*. ปรินทิวรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิวา ปฏิญาณธัจ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบักชี
ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท
ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ.
- นรินทร์ จันทน์หอม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาใน
สังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์
- พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในเขต
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

- มลथा พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.*
- รัตน์ชนก จันยัง. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. การค้นคว้าอิสระ (Independent Study - BUS).*
- วัฒน์ วงศ์สุวรรณ และรุจิภาญจน์ สานนท์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสี่ลมและเขตบางรัก.*
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(2).*
- สุพรรณิ สรรค์นิกร. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95-122.*
- อัจฉรา แซ่เฮ้ง. (2561). *ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดการติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานบริษัท เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin, 62(6), 361–382.*
- Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). *Family Environment Scale manual (2nd ed.).* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Schultz, Duane P; & Schultz, Sydney Ellen. (1994). *Psychology and Work Today (6 th ed).* New Jersey: Macmillan.