

ประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT EFFECTIVENESS RELATED TO PERSONNEL PARTICIPATION IN THE WORK OF PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ศิริราณี เมฆลอย^{1*}

SIRANEE MAKLOY^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำนวน 190 คน ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.89, S.D.=0.916) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย 2)ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยสรุปพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05และ3)ประสิทธิผลการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน ($\beta=0.253$) มากที่สุด รองลงมาด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ($\beta=0.179$) ยกเว้นด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ($\beta=0.108$) ด้านการพัฒนากลยุทธ์ ($\beta=0.051$) และด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\beta=0.018$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการบริหารองค์การ ; การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ; บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

¹ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, Lecturer, Faculty of Business Administration and Public Administration, Western University.

* Corresponding Author, Email: Dr.siranee51@gmail.com

Received: May 15, 2025, Revised: Jun 4, 2025, Accepted: Jun 6, 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational management and personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization; 2) to compare the effectiveness of organizational management influencing personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, categorized by personal factors; and 3) to examine the effectiveness of organizational management in relation to personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization. Quantitative research used a questionnaire as a tool to collect data. A sample group consisted of 190 personnel who work for Pathum Thani Provincial Administrative Organization. The statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The research results found that: 1) the overall level of organizational management and personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization had an average value of (\bar{X}) = 3.89, S.D.=0.916) with an agreement; 2) result of comparison the effectiveness of organizational management influencing personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization that categorized by personal factors, overall, were no differences, except gender, marital status, and length of work which were statically significant at the .05 level; and 3) the effectiveness of organizational management in relation to personnel participation in work performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization had the highest influence coming from the characteristics of personnel within the organization ($\beta=0.253$), followed by organizational direction setting ($\beta = 0.179$). Except, factors such as supporting change ($\beta=0.108$), strategic development ($\beta = 0.051$), and linking strategy to practice ($\beta=0.018$) were not impact the organizational management effectiveness of Pathum Thani Provincial Administrative Organization.

Keywords: Organizational Management Effectiveness ; Participation in Work Performance ; Personnel in the Pathum Thani Provincial Administrative Organization

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลสูงสุดที่จะสามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิผลการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพพร้อมกับประสิทธิผล (Effectiveness) ที่หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็ม

ความสามารถ หากองค์กรใดมีทรัพยากรแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเรื้อรังขององค์กร ซึ่งขาดประสิทธิภาพในการทำงานไม่สามารถสร้างบุคลากรที่ดีขึ้นมาได้ และอาจจะขาดแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ที่อาจจะทำให้เป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ไม่ประสบความสำเร็จได้(ภิรมย์ภักดี, 2565) โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งยกระดับไปสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน ที่ปรับตัวทันการณณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป (พราวแพรว สิริรัตน์ พงศ์พันธ์ ภัททิราภรณ์ คายัง ศุภลักษณ์ ภาวันนา กานดา ไสยรัตน์ และรัตน สีสี, 2566)

ประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่มิอทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้ามีการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป(มณีรัตน์ ชัยยะ และ เพ็ญศรี ฉวีรวงศ์, 2566) องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำทั้งนี้ การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร(ภูมิวิรินทร์ ชูณหะวงษ์วิริศ, 2567) ดังนั้นหากบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น(ประภาพรรณ กัณฑ์วงษ์และนิศากรรัตน์ โชติเชย, 2565) นอกจากนี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนืองมาจากการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด(วราภรณ์ ปานะพิพัฒน์, 2564) แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัย

นำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด(สุทธิพันธ์ สุวรรณวิจิตร และคณะ, 2564)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีนโยบายด้านการบริหารภาครัฐ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1) หลักการเรื่องการบริหารจัดการที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานใน ทั้งในส่วนของบุคลากร วิธีการบริหารงาน รวมถึงการสร้างผลลัพธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยยึดหลักนิติธรรมปฏิบัติตามกฎหมาย หลักคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ขยันหมั่นเพียร หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า ยึดมั่นในความถูกต้อง ตรวจสอบได้ หลักความมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือสามัคคีกันระหว่างภาครัฐและประชาชน รวมถึงหลักความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดขึ้นและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักความสามัคคี 2) สร้างทีมทำงานที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการรับใช้ และให้บริการประชาชน โดยจะต้องเป็นองค์กรที่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายข้าราชการ ร่วมกันสัญญาว่าจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกระดับ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานภายในองค์กรเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรทำให้ประชาชน เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในการทำงาน 3) การทำงานแบบคู่ขนาน มีการสร้างพลังการทำงานแบบเสริมแรง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและการสานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน ในรูปแบบการทำงานแบบคู่ขนานระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ภาคประชาสังคม เพื่อการรับรู้ เข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง โดยมีการนำมาพิจารณาขับเคลื่อนไปตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้กระบวนการเหล่านี้เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน และ4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน โดยการสร้างคุณค่าร่วม (Core Value) ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเชิงรุก (Proactive) การทำงานแบบเสริมพลังร่วม (Collective Impact) การทำงานแบบบูรณาการ (Integration) และการทำงานแบบการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ทำให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเกิดความสมดุลระหว่าง

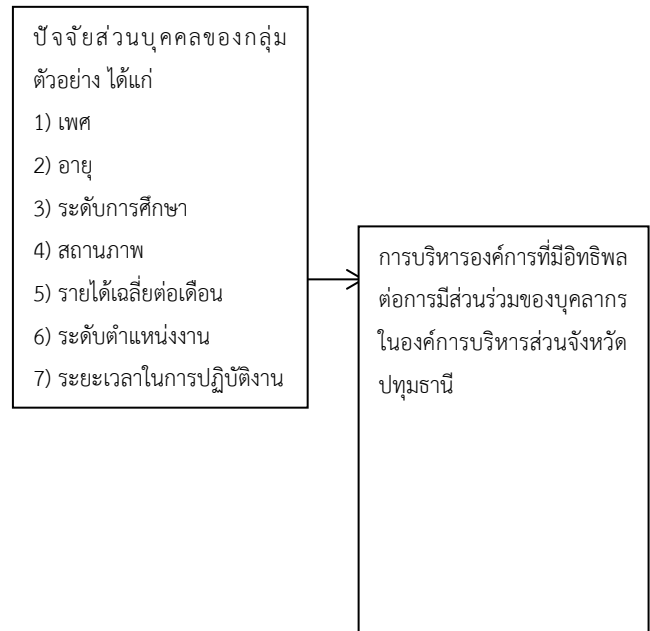
ประสิทธิภาพกับประสิทธิผล ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดกับประชาชนและเทศบาล(สมคิด บางโม, 2562)

ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร ถือว่าเป็นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์และเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
3. ประสิทธิผลการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ : ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 350 คน (กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น, 2566)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้จากการคำนวณจาก สูตรของ (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธานีรินทร์ ศิลป์ จารุ, 2560) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 183 คน โดยผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 190 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม ที่ได้รับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อ เดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็น คำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็น คำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับรวมจำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1)ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ด้านการพัฒนากลยุทธ์ 2.3)ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน 4) ด้านการเชื่อมโยง กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลง และส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามปลาย ปิดแบ่งเป็น 5 ระดับประกอบด้วย 4 ด้าน แยกเป็น 20 ข้อย่อย ได้แก่ 1)ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน 2)ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน และ4)ด้านการมีส่วนร่วมในการ พร้อมทั้งตรวจสอบ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จาก ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเชื่อมั่นค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าข้อ คำถามมีความเชื่อมั่น ดังนั้นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ (สมโภชน์ อเนกสุข, 2564)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการธุรกิจและ รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ถึงองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจก แบบสอบถาม
2. จัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูลจำนวน 2 คน จากนั้นทำความเข้าใจและชี้แจงแบบสอบถามให้ทราบโดยละเอียด ผู้ช่วยเก็บ ข้อมูลทุกคน สามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูล เข้าพบกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นแนะนำตัวชี้แจง วัตถุประสงค์และขออนุญาตในการ ให้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ
4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาต ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และเปิดโอกาสให้ ชักถาม หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลประชากรศาสตร์ของ กลุ่มตัวอย่างใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistic) 1)วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงานโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test 2)เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การ วิเคราะห์ ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) และ2.3) ประสิทธิภาพการบริหารองค์การที่มี ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยใช้จะใช้สถิติทดสอบหา ความสัมพันธ์การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยสรุปผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำนวน 190 คน โดยสรุปพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 ปี - 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และมีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.89, S.D.=0.916) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามแต่ละด้านพบว่า

2.1) ประสิทธิภาพการบริการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.78, S.D.=0.896) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามแต่ละด้านพบว่าด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) = 3.94, S.D.=0.907) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาด้านการพัฒนากลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.92, S.D.=0.951) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.91, S.D.=0.918) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.88, S.D.=0.889) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.72,

S.D.=0.871) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

2.2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.68, S.D.=0.896) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามแต่ละด้านพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) = 3.61, S.D.=0.877) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและแก้ไข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.60, S.D.=0.868) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.55, S.D.=0.949) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.55, S.D.=0.949) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยสรุปพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น 1) ประสิทธิภาพการบริการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศในด้านด้านการพัฒนากลยุทธ์ และด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง สถานภาพในด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สถานภาพในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี				
	B	S.E.	β	t	Sig.
(1)	0.026	0.150	0.179	2.059	0.018*
(2)	0.045	0.059	0.051	0.632	0.128
(3)	0.039	0.062	0.253	2.307	0.010*
(4)	0.165	0.053	0.018	0.170	0.108
(5)	0.178	0.065	0.108	0.587	0.135

* (1)ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ(2)ด้านการพัฒนากลยุทธ์(3)ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน (4)ด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ(5)ด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = 0.593 หมายความว่าประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คิดเป็นร้อยละ 59.30 ที่เหลืออีกร้อยละ 40.7 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น

ประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการพัฒนากลยุทธ์ (Sig.=0.128) ด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Sig.=0.108) และด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Sig.=0.135)ไม่ส่งผลในทางตรงกันข้ามด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ (Sig.=0.018*) และด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน (Sig.=0.010*) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน (β =0.253) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ (β =0.179) ในขณะที่ด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (β =0.108) ด้านการพัฒนากลยุทธ์ (β =0.051) และด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (β =0.018) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี				
	B	S.E.	β	t	Sig.
(1)	0.186	0.089	0.209	3.110	0.112
(2)	0.107	0.041	0.168	4.692	0.108
(3)	0.309	0.033	0.222	8.357	0.002*
(4)	0.102	0.030	0.120	5.059	0.008*

* (1)ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (2)ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน(3)ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ(4)ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและแก้ไข

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = 0.680 หมายความว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผันแปรของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คิดเป็นร้อยละ 68.00 ที่เหลืออีกร้อยละ 32.00 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Sig.=0.112) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Sig.=0.108) ไม่ส่งผลในทางตรงกันข้ามด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Sig.=0.002*) และด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและแก้ไข (Sig.=0.008*) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (β =8.357) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและแก้ไข(β =5.059) ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน(β =0.209) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (β =4.692) ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายของการวิจัยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารองค์การและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปพบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีผลมาจากการบริหารจัดการที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานใน ทั้งในส่วนของบุคลากร วิธีการบริหารงาน รวมถึงการสร้างผลลัพธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยยึดหลักนิติธรรมปฏิบัติตามกฎหมาย หลักคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ขยันหมั่นเพียร หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า ยึดมั่นในความถูกต้อง ตรวจสอบได้ หลักความมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานในประเด็นนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวัฒน์ งามแสง. (2568) ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นบทสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนเก่งคนดี มีคุณภาพ มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และมีรับผิดชอบต่อหน้าที่ พร้อมทั้งผลงานวิจัยของพัศฐธรม วรรักษ์ธีระกุล. (2562). ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีผลมาจากสภาพทางสังคมเศรษฐกิจกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เป็นบทสะท้อนประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การ พร้อมทั้งผลงานวิจัยของพิระยุทธ ศิลลาพรหม บุญเหลือ บุบผามาลา สุรัชชัช และวนิดา ณ ลำพูน. (2564) ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชนอย่างยั่งยืนต่อความก้าวหน้า มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซื่อสัตย์ หลักความ รับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ

2. การประสิทธิผลการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในประเด็นนี้มีผลมาจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน โดยการสร้างคุณค่าร่วม (Core Value) ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะ

เป็นเรื่องของการทำงานเชิงรุก (Proactive) การทำงานแบบเสริมพลังร่วม (Collective Impact) การทำงานแบบบูรณาการ (Integration) และการทำงานแบบการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ทำให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผลในประเด็นนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนัญธิดา สุวรรณศร (2564) ผลการวิจัยพบว่าอายุ ศาสนา และการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พร้อมทั้งผลงานวิจัยของภูมิวิรินทร์ ชุมพะวงษ์วิศ. (2567) ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะของหน่วยงาน ในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ตามลำดับ

3. ประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยสรุปพบว่าด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ยกเว้นด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนากลยุทธ์และด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีผลมาจากความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพ จึงต้องบูรณาการข้อมูลต่างๆ อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ องค์กร บริบทและผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดเป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นรูปธรรมสร้างสมดุลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์และเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิวัฒน์ รังส้อย. (2564). ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงต่อการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่หลากหลายผ่านพฤติกรรมธรรมาภิบาลนิยมวิธีการทำงาน และผลงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป. การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่ของประสิทธิผลการบริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) หลักการเรื่องการบริหารจัดการ

ที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานใน ทั้งในส่วนของคุณภาพ
วิธีการบริหารงาน 2)สร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ
มีความ รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการรับใช้ และให้บริการ
ประชาชน 3) การทำงานแบบคู่ขนาน เป็นการสร้างเสริมและ
การสานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการ
พัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน และ4) การพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน ของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเกิดความสมดุลระหว่าง
ประสิทธิภาพกับประสิทธิผล ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดกับประชาชน
ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1.1 ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง
ความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะ
ได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่ง
สำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการ
สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้มี
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการ
นำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2 ควรมีแนวทางการพิจารณาที่มีคุณธรรมจริยธรรม
และมีเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันด้วยการให้
ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตงานที่ดี นำไปสู่ความผูกพัน
ต่อองค์การและ ส่งเสริมให้เกิดเป็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดี
เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 เพิ่มบุคลากร ให้เพียงพอกับภาระงานเพื่อให้มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน
การปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเหลือประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สะดวก
ต่อการจัดเก็บข้อมูล และประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่าง
รวดเร็วต่อไป

2.2 ควรมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงาน
และสร้างค่านิยมร่วมในองค์การให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้อง
กับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้และ
วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศและ
ประชาชน โดยพันธกิจดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของอำนาจหน้าที่
ตามที่กฎหมายกำหนดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมองปัจจัยอื่นๆ ที่ความแตกต่างไปจากงานวิจัยนี้
เพื่อให้เกิดมุมมองด้านแนวคิดที่หลากหลายให้เหมาะสมในแต่ละ
พื้นที่ พร้อมทั้งควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะ
อาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัย
ในครั้งนี้

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของ
การบริหารมีความปรารถนาพร้อมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลง
ใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ส่งเสริมให้องค์การเกิดการ
พัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- [2] เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 34-42.
- [3] ชันญธิดา สุวรรณศร. (2564). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(1), 379-396.
- [4] ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- [5] นิวัฒน์ รังสร้อย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. *วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 288-301.
- [6] ประภาพรรณ กัณทวงษ์และนิศารัตน์ โชติเชย. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวสู่ยุค Digital HR. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(1), 106-114.
- [7] พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนันทบุรี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(3), 15-31.
- [8] พรราวแพรว สิริรัตน์ พงศ์พันธ์ ภัททิราภรณ์ คายัง ศุภลักษณ์ ภาวันนา กานดา ไสยรัตน์ และรัตนา สีสี่. (2566) เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 27-39.
- [9] พีระยุทธ ศิลภาพรหม บุญเหลือ บุปผามาลา สุรัชย์ ชูคง และวินิดา ณ ลำพูน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(3), 109-110.
- [10] ภูมิวิรินทร์ ชุณหะวงษ์วิริศ. (2567). การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *Journal of Roi Kaensam Academic*, 9(8), 529-540.
- [11] มณีนรัตน์ ชัยยะ และ เพ็ญศรี ฉิรินยงค์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 104-115.
- [12] วราภรณ์ ปานะพิพัฒน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 340-357.
- [13] สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- [14] สมโภชน์ อเนกสุข. (2564). วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพสู่วิธีการวิจัยแบบผสม. *Journal of Education Studies, Burapha University*, 3(1), 1-16.
- [15] สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร และคณะ. (2564). การกระจายอำนาจการปกครอง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 8(5), 124-134.
- [16] สุวัฒน์ งามแสง. (2568). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 11(1), 11-21.