

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

**Factors Affecting Efficiency of Working Operations of Municipal Officers
in Bansuan District, Chonburi Province**

กฤษฎา แสงเนาวรัตน์

¹ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
* ผู้รับผิดชอบบทความ

Krissana Sangnaowarat

E-mail: 6414993062@rumail.ru.ac.th

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จำนวน 195 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบ T-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านรูปแบบการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; ปัจจัยภายในองค์กร; บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

Abstract

This research has objectives as following items. 1) To study factors that affect working operations of municipal officers in Bansuan District, Chonburi Province, 2) To study the different characteristics of personal factors of municipal officers in Bansuan District, Chonburi Province that effect the different efficiency, and 3) To study the internal factors of organization that effect municipal officers' working operation efficiency in Bansuan District, Chonburi Province.

The samples of this research are 195 municipal officers in Bansuan District, Chonburi Province, using a questionnaire as a tool for collecting data. The statistics for analysis are percentage, frequency, mean, and standard deviation. For part of hypothesis testing, the researcher of this research uses T-Test and One-way ANOVA, if differences are found, it will be led to the paired comparison with LSD and Multiple Regression Analysis.

The result of hypothesis revealed that the differences of age, type of officers, and monthly income effected the different efficiency of working operations, apart from other characteristics, the municipal officers had the same working operations. Moreover, we found that the internal factors of organization such as shared value, skill, structure, and staff in the organization effected the efficiency of working operation of municipal officers in Bansuan

District, Chonburi Province with significant statistics at 0.05. For the internal organization factor, in aspect of strategy, system, and style did not affect the efficiency in working operation of municipal officers in Bansuan District, Chonburi Province with significant statistics at 0.05.

Keywords: Efficiency; The internal factors of organization; Municipal Officers in Bansuan District, Chonburi Province

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในสังคม โดยเป็นรูปแบบขององค์กรภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง การจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ในการบริหารงานจะเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมถึงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีการพัฒนาและการเจริญเติบโตอย่างมากจากในอดีต มีการผลักดันนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีนโยบายพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นการจัสต์สวัสดิการสังคมสำหรับประชาชนในพื้นที่ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานราก และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนท้องถิ่น อันจะเป็นการผลักดันส่งเสริมยกระดับคุณภาพพัฒนาชีวิตครอบคลุมทุกมิติ นำไปสู่ความกินดีอยู่ดีของประชาชน เกิดความมั่นคงในชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งจากนโยบายพัฒนาที่มีการผลักดันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเกิดผลที่เป็นรูปธรรม จนได้รับรางวัลจากสถาบันพระปกเกล้า เป็นรางวัลให้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศในแต่ละด้าน อันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นในด้านการบริหารงานที่โปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งในปี 2564 และ 2565 เทศบาลเมืองบ้านสวน ได้รับรางวัลด้านการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เป็นรางวัลในการส่งเสริมและกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักการธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักความโปร่งใสในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, 2565) การได้มาซึ่งรางวัลดังกล่าวนั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั่นคือ บุคลากรในหน่วยงาน ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนงานขององค์กร และด้วยเหตุผลนี้บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันต่อเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ หากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจนำผลที่ได้ไปพิจารณาเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี
2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี
3. ด้านตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

4. ด้านระยะเวลาในการวิจัย การดำเนินการวิจัยเริ่มในช่วงเดือน มิ.ย. - ส.ค. พ.ศ. 2566

5. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี จำนวน 380 คน (ฐานข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่, มิถุนายน 2566) ผู้วิจัยได้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% พบว่าขนาดตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 195 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อทราบถึงลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีสร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ และได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความพร้อม ในการพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ไม่มีข้อบกพร่อง เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร 7S Model ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การจัดการจัดการองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (Strategy) 2. โครงสร้าง (Structure) 3. ระบบ (System) 4. รูปแบบการบริหาร (Style) 5. บุคลากร (Staff) 6. ความสามารถ (Skill) และ 7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared Values) ตัวแปรทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์ และมีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด

ประชา ตันเสณีย์ (2550) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิองค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร พันธกิจควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการ การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่

การบริหาร (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อ

ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำที่วางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญขององค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรและเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ความสามารถ (Skill) คือทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนทักษะความถนัด เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติงานนั้น โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว

วิทยา สุหฤตดำรง (2553) ให้ความหมายว่า ระบบ คือ กลุ่มของส่วนประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือมีการพึ่งพาอาศัยกัน

วิภาพร นิธิปรีชานนท์ (2554) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่คาดหวังให้องค์กรและบุคลากรได้ปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ค่านิยมจะสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรตามที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กรสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ธีษรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลัก 7S ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ ทั้ง 4 ภารกิจและปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์แตกต่างกัน และส่งผลประสิทธิผลการดำเนินของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร และคนอื่น ๆ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย หากพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า ค่านิยมร่วม ทักษะ และระบบ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกันด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร และพนักงาน ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

วิพาร บุญมาเลิศ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง : กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมไม่มีความสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัย เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้วิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากบุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดย

การใช้สอบถาม (Questionnaire) และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารทางวิชาการ รายงาน บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนองานวิจัยโดยการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยการค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามขั้นตอนการค้นคว้าอิสระที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรีมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ถ้าค่าที่ทดสอบได้น้อยกว่า 0.05 โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านประเภทบุคลากร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test และด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 สถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.54 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.62 ประเภทบุคลากรพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 109 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.90 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.72 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.23

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.552 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.38 ต่อมาคือ ด้านรูปแบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.31 ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.28 ซึ่ง 5 ด้านมีระดับที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.18 และน้อยที่สุดคือ ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ ซึ่ง 2 ด้าน มีระดับที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.602 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จครบถ้วนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่า 4.42 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามที่หน่วยงานคาดหวังและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา

และระยะเวลาการทำงาน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนอายุ ประเภท บุคลากร และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนใน องค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านรูปแบบการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผล ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ ศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตรา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ แดกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น แต่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิษรินทร์ ปัญญาทุรศักดิ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัตหีบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมือง สัตหีบแตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 75.40 โดยปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยม ร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่่มเท อุตสาหะ และความพยายาม และน้อยที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ด้านความสามารถ ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และน้อยที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

ด้านโครงสร้าง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกรอบรายละเอียดงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ โครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสม

ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้านสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรและด้านโครงสร้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัตหีบ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลัก 7S ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลเมืองสัตหีบ

ส่วนด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรและด้านความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ พรเลิศกชกร และคนอื่น ๆ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย หากพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมร่วม ทักษะ

และระบบ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย และด้านบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิพาร บุญมาเลิศ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง :กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยแต่ละด้านภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจจะมีค่าเหมือนหรือแตกต่างกันได้ เนื่องจากในแต่ละองค์กรมีสภาพแวดล้อมของปัจจัยภายในองค์กรแต่ละด้านที่อาจแตกต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ อาจจะมีค่าเหมือนหรือแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ต้องการนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายข้อโดยการปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามที่หน่วยงานคาดหวังและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นน้อยสุดในบรรดาทั้ง 3 ข้อ ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ถึงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน จากทั้งบุคลากรผู้ซึ่งมีความรู้จากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามที่หน่วยงานคาดหวัง และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่องผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ควรผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งอาจให้มี

การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น รวมถึงอาจมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อหรือประเด็นต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่ดีและส่วนที่ยังมีข้อบกพร่อง เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรนำไปประกอบการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งและองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

ด้านความสามารถ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่อง หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญ ผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพในด้านความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเสริมสร้างทักษะในด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้านและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านโครงสร้าง บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่อง หน่วยงานมีการกำหนดกรอบรายละเอียดงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรผลักดันในเรื่องนี้ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้าง เนื่องจากบุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานนั้นจะพบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานจริง เช่น บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือมีขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดความล่าช้า ดังนั้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และนำปัญหาอุปสรรคนั้นมาร่วมกันหาแนวทาง วิธีการจัดการ รวมถึงการจัดสรรบุคลากรและปริมาณงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม แล้วนำมากำหนดเป็นโครงสร้างที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นนั้น จะช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

ด้านบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อเรื่อง หน่วยงานมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรผู้คัดสรรเข้ามา ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติของแต่ละส่วนงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร ชุมบางหมั่ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารูทกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์. (2562). ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทวัฒน์ พรเลิศกชกรและคนอื่น ๆ. (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประชา ตันเสณีย์. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา สุฤทธดำรง. (2553). การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่. วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (2565). รางวัลพระปกเกล้า. ค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2566, จาก <http://award.kpi.ac.th/about-one>
- วิภาพร นิธิปรีชานนท์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิพาร บุญมาเลิศ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง :กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก