

ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดปทุมธานี  
Effectiveness in the management of executives of the Pathum Thani  
Provincial Administrative Organization

กิตติศักดิ์ นิธิณัฐเจริญกุล

Kittisak Nithinatcharoenkul

วิทยาลัยการเมืองการปกครองและการบริหาร มหาวิทยาลัยชินวัตร

College of Public Government and Administration, Shinawatra University

Corresponding author: E-mail: Kittisak.n@siu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 3 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 27 เมษายน 2568

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นวิจัยแบบผสมผสาน กรอบแนวคิดใช้แนวคิดของ การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 1,031 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .70 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการปรับตัว บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ต่างกันกับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี ต่างกับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## Abstract

The objectives of this research were 1) the level of administrative effectiveness of the administrators of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization and 2) to compare the administrative effectiveness of the administrators of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization classified by personal characteristic factors. It is a mixed methods research. The conceptual framework uses the concept of Local Government, The population used was 1,031 personnel of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization, used to calculate the sample using Taro Yamane's formula, numbering 288 people. The instrument used was It's a questionnaire. The reliability of the questionnaire was obtained at .70. Statistics used in data analysis included percentages, means, and standard deviations. T-test statistics and one-way analysis of variance

The results of the study found that: 1) Effectiveness in the administration of the administrators of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a high level. 2) Comparing the effectiveness of the administration of the administrators of the Pathum Thani Provincial Administrative Organization, classified by age, educational level. and the overall position is no different. There is no statistical significance level. As for the duration of work, it was found that the adjustment aspect Personnel with a period of work less than 5 years is different from a period of work from 6-10 years and more than 10 years. A period of work from 6-10 years is different from more than 10 years. go.

**Keywords:** Effectiveness, administration, administrators, Pathum Thani Provincial Administrative Organization

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและอบต. ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาลและ

อบต. เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น (การปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่ในการจัดสรรผลประโยชน์และให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ประชาชนในพื้นที่ และแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในการบริหารงานจัดการหลายปี ที่ผ่านมาได้พบปัญหาว่า สมาชิกสภาและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ยังขาดความรู้ความ เข้าใจในบทบาท อำนาจและหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้นๆ ว่าจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร หรือกล่าวได้ว่ายังขาดทักษะในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้ออกเป็นรูปธรรมมากที่สุด เท่าที่จะทำได้ เนื่องบริหารงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบริหาร ซึ่งทุกองค์กรกำลังประสบปัญหาเหล่านี้อยู่ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงาน ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นในชุมชน ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านการให้บริการสาธารณะโครงสร้างขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่สะดวกไม่ปลอดภัย การบริการไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ สาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน และให้บริการประชาชนได้ไม่ครบทุกครัวเรือน ไม่สามารถใช้น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคได้ตลอดปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอีกมากมาย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำ การศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่น ตลอดจน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ สามารถนำไปวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คาเมอรอนและเว็ทเทิน (Cameron and Whetten, 1983 : 33– 51) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาถึงประสิทธิภาพขององค์กรไว้เป็น 4 แนวทางคือ

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย แนวทางนี้ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า

หมายถึง ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป้าหมายในที่นี้เป็นเป้าหมายระดับปฏิบัติการ ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ได้ฐานคติของแนวทางนี้ คือ การพิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน แน่นอนสมเหตุสมผลและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ระดับการบรรลุเป้าหมายจึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผลขององค์การ การใช้เป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้ตั้งอยู่บนฐานคติที่ว่า องค์การต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนระบุได้ และเป็นที่เข้าใจกันดี เป้าหมายดังกล่าวต้องจัดการได้ ซึ่งต้องมีความเห็นพ้องโดยทั่วไปในเป้าหมายและความก้าวหน้าในเป้าหมายต้องสามารถวัดได้ การวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ วัดจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลโดยวิธีดังกล่าว เหมาะกับองค์การที่มีการบริการ โดยยึดวัตถุประสงค์ ส่วนองค์การที่ไม่มีการบริการที่ยึดวัตถุประสงค์ก็สามารถวัดประสิทธิผลได้ โดยต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่จะวัดและการจัดระบบข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวัด

2. แนวทางเชิงระบบ แนวทางนี้ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึงระดับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรนำเข้า การดำรงรักษา ระบบภายในขององค์การ และปฏิสัมพันธ์ที่ประสบผลสำเร็จกับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ การวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ เหมาะสำหรับองค์การที่มีเป้าหมายไม่ค่อยชัดเจน คลุมเครือ เช่น องค์การของราชการ

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผลประโยชน์ แนวทางนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวทางใหม่ แนวทางนี้พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาวะแวดล้อม ซึ่งต้องเผชิญต่อกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอิทธิพล และควบคุมทรัพยากรขององค์การ การอยู่รอดขององค์การของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในแง่ของทรัพยากร และการสนับสนุนส่งเสริมความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากร องค์การที่สามารถควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ของตนได้อย่างสมบูรณ์ เพราะองค์การต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมหลากหลาย ต้องมีการประนีประนอม การผสมผสานระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก ประสิทธิผลขององค์การ จึงหมายถึง ระดับความสามารถขององค์การที่จะสร้างผลที่ได้ออกมา และกิจกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับ ประสิทธิผลขององค์การในการศึกษาตามแนวทางนี้ เป็นทางคิดในทางการเมือง การวัดประสิทธิผลขององค์การ จะวัดจากความสามารถขององค์การในการสร้างความพึงพอใจต่อเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า แนวทางนี้ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การแนวใหม่ล่าสุด โดยการบูรณาการแนวทางการศึกษาของแนวทั้งสามข้างต้นไว้ด้วยกัน แนวทางการศึกษาเชิงแข่งขัน-คุณค่านี้เกิดจากการสำรวจเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ 30 รายการ

สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

#### 1. ลักษณะขององค์การประกอบด้วย

##### 1.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากร ด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ใน

องค์การการวิเคราะห์โครงสร้างซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้

1.1.1 การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากหรือน้อยของการที่อำนาจและสิทธิอำนาจได้กระจายลงไปตามชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์การแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่คนในระดับล่างขององค์การจะมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็มีมากขึ้น

1.1.2 ความชำนาญเฉพาะอย่าง หมายถึง การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะหน้าที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงขึ้น เพราะวิธีการนี้จะเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น

1.1.3 ความเป็นทางการ หมายถึง ความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานถูกกำหนดอย่างเจาะจงหรือถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการยิ่งองค์การมีกฎเกณฑ์ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของพนักงานมากเท่าใดองค์กรนั้นย่อมมีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น

1.1.4 ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาหากอัตราส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเหมาะสมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.1.5 ขนาดขององค์การ หมายถึง จำนวนสมาชิกในองค์การขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การแต่มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

1.1.6 ขนาดของหน่วยงานขนาดของหน่วยงานมีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรมากกว่าต่อผลิตผลของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรนั้นการเพิ่มขนาดของกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพอใจในงานการเอาใจใส่ต่องานลดลงและความสามารถในการรักษาบุคลากรไว้ได้ก็ลดลงพร้อมๆ กับการได้แย่งทางแรงงานเพิ่มขึ้น

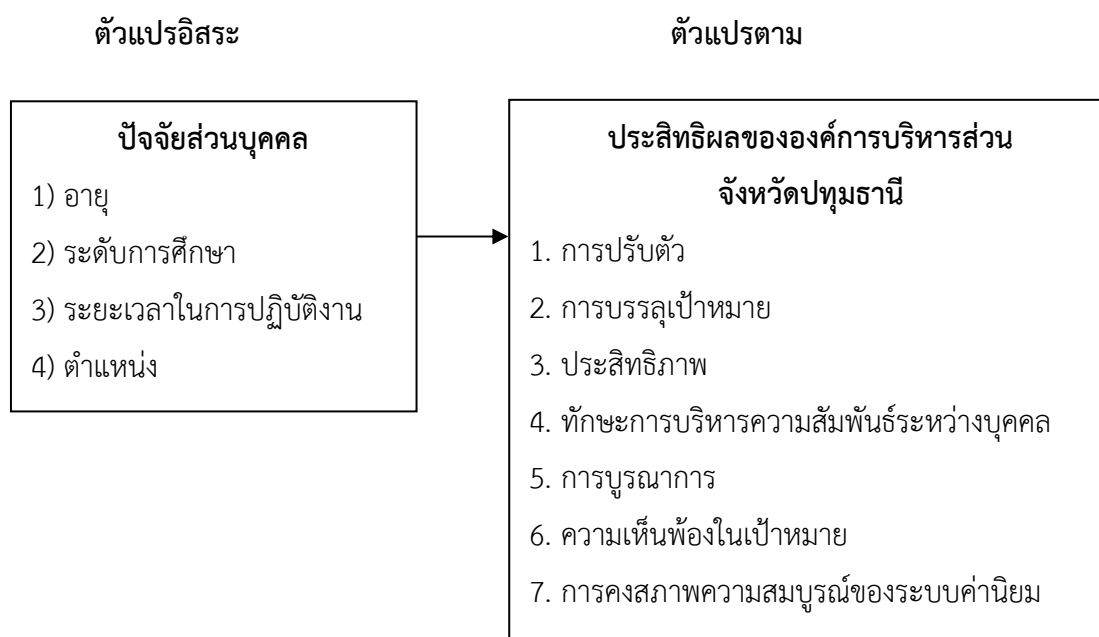
1.2 เทคโนโลยีในองค์การ หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกเป็นผลผลิตเทคโนโลยีมีหลายรูปแบบและความแตกต่างกันในกระบวนการทางเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตความแตกต่างในวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้และความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ และสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง สำหรับการวัดประสิทธิภาพขององค์การนั้น สามารถวัดได้ใน 4 ลักษณะ คือ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์การจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 2) เชิงระบบ คือ การวัดระดับ

ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรนำเข้าการดำรงรักษา ระบบภายในองค์กร และปฏิสัมพันธ์ที่ประสบผลสำเร็จกับสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร เหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายไม่ค่อยชัดเจน กลุ่มเครือข่าย เช่น องค์กรของราชการ 3) แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มผลประโยชน์ เป็นการวัดจากความสามารถขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจต่อเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและ 4) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า เป็นการบูรณาการแนวทางการศึกษาของแนวทั้งสามข้างต้นไว้ด้วยกัน เป็นการประเมินที่แข่งขันกัน 3 คู่ คือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุม บุคคลกับองค์กร และเป้าหมายกับวิชาการ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (Hoy & Miskle, 1991 : 382-383 และ Campbell et al, 1993 : 36-39) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้กรอบแนวคิด ดังนี้



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

### วิธีการวิจัย

#### วิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำนวนประชากรจำนวน 1,031 คน (ที่มา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 288 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนหน่วยทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 $e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (คือ 0.05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{1,031}{1 + 1,031 (.05^2)}$$

$$n = 288$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดปทุมธานี

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง                         | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|---------------------------------|---------|---------------|
| 1        | ผู้บริหาร                       | 47      | 13            |
| 2        | ข้าราชการส่วนท้องถิ่น           | 366     | 102           |
| 3        | ข้าราชการครู                    | 74      | 21            |
| 4        | ลูกจ้างประจำ                    | 13      | 4             |
| 5        | พนักงานจ้าง                     | 447     | 125           |
| 6        | พนักงานจ้าง (เงินอุดหนุนทั่วไป) | 10      | 3             |
| 7        | ข้าราชการถ่ายโอน                | 74      | 20            |
| รวม      |                                 | 1,031   | 288           |

(ที่มา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2566)

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ( Hoy & Miskle, 1991 : 382-383 และ Campbell et al, 1993 : 36-39) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ประสิทธิภาพ 4) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การบูรณาการ 6) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย และ 7) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลทางแนวคิด ทฤษฎี จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีสำคัญและตรงประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มาใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดได้อย่างถูกต้อง

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ(quantitative research)จากการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามหลักการเชิงเนื้อหา และเหตุผลทางวิชาการโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการบันทึกข้อมูลภาคสนามและการถอดเทปซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างสรูป ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และการจดบันทึก

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงการแปรผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ เบสท์ (สุวิมล ติรกานันท์. 2549 : 120 ; อ้างอิงจาก Best, J.W. .1981)

1.3 ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

## 2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

โดยการสัมภาษณ์ เพื่อความน่าเชื่อถือในข้อมูลมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 7 คน ประชาชน จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน มีขั้นตอนดังนี้

2.1 โดยวิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้จดบันทึกไว้ รวมไปถึงข้อมูลจากการสังเกตอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น

2.2 ลงมือเขียนประโยคหรือข้อความเพื่อสร้างข้อสรุปได้ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี หรือเพื่อตอบปัญหาของงานวิจัย

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

| ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | ลำดับที่ |
|-----------------------------------------------|-----------|------|---------|----------|
| 1. ด้านการปรับตัว                             | 3.57      | 0.44 | มาก     | 5        |
| 2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย                       | 3.84      | 0.47 | มาก     | 1        |
| 3. ด้านประสิทธิภาพ                            | 3.72      | 0.41 | มาก     | 2        |
| 4. ด้านทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.69      | 0.41 | มาก     | 3        |
| 5. ด้านการบูรณาการ                            | 3.66      | 0.42 | มาก     | 4        |
| 6. ด้านความเห็นพ้องในเป้าหมาย                 | 3.37      | 0.44 | ปานกลาง | 6        |
| 7. ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม     | 3.33      | 0.41 | ปานกลาง | 7        |
| รวม                                           | 3.60      | 0.18 | มาก     |          |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.41) ด้านทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.41) ด้านการบูรณาการ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.42) ด้านการปรับตัว ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.44) ด้านความเห็นพ้องในเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.41)

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ตัวแปรอิสระ               | ระดับประสิทธิผลในการบริหารงาน<br>ของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>ปทุมธานี |              |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                           | เป็นไปตาม                                                                            | ไม่เป็นไปตาม |
|                           | สมมติฐาน                                                                             | สมมติฐาน     |
| 1.อายุ                    | -                                                                                    | ✓            |
| 2.ระดับการศึกษา           | -                                                                                    | ✓            |
| 3.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | ✓                                                                                    | -            |
| 4.ตำแหน่ง                 | -                                                                                    | ✓            |

จากตาราง 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการปรับตัว บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ต่างกันกับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี ต่างกับ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบูรณาการ ด้านการปรับตัว ด้านความเห็นพ้องในเป้าหมาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม ทั้งนี้ สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการพูดคุยกับผู้อื่นในขณะที่มีการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในชุมชนและนอกชุมชนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ เทพชมภู และคณะ (2558) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สถานการณ์ช่วยในการปฏิบัติงาน ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของผู้ใหญ่บ้าน ได้รูปแบบในการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน 4 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสร้างความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน การพัฒนาความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและรูปแบบดังกล่าวผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการกำหนดวิธีการ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ปฏิบัติว่าจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัยชนก บุตรโต (2559) เรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างระบบงาน ด้านความสามารถในการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ด้านเทคโนโลยี และด้านบรรยากาศภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3 ด้านประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อลดภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2561) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านการจัดองค์การ

1.4 ด้านทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้นำชุมชนมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของ บุคลากรในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุทิตา คงกระพันท์ (2554) เรื่อง การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี เป็นบุคลากร สายสนับสนุนการสอน ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในงาน โดยรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ด้านการบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า กิจกรรมมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนม์ณภัทร เจริญราช (2559) เรื่อง การบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเจตคติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดวิเคราะห์ 2. การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน และน้อย คือ ด้านการบังคับบัญชา 3. การบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสอน และน้อยสุดคือ ด้านเนื้อหา 4. รูปแบบวิธีการบริหารจัดการในการบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอนที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน 4) การดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์การบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอน

1.6 ด้านความเห็นพ้องในเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ผู้นำชุมชนมีความเห็นพ้องในการดำเนินการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

นพพร นาคแสง (2555) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. อบต.ที่มีพื้นที่ต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่างกัน 4. ปัจจัยการปฏิบัติราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 5. ปัจจัย ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส โดยปัจจัยทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 32.40 และ 3. ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มี 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรที่นำมาใช้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมบุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย บุคลากรมีความรับผิดชอบและความทุ่มเทต่อหน้าที่งานไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มี 3 ประการ ได้แก่ ควรปลูกฝัง และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ต่องาน และแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนอย่างจริงจัง

1.7 ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ผู้นำชุมชนมีการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขึ้นเพื่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ อ่ำสุด (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ตามบทบาทหน้าที่ และตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ. 2557-2560 อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะความสามารถ ค่านิยม ในการทำงาน ประสพการณ์จากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาตนเอง ขวัญกำลังใจ ความผูกพันในงาน และ ความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการปรับตัว บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ต่างกันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี ต่างกับ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจอม จารุณโณ (หงส์ทอง) (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการ บริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของ ผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กระบวนการในการเป็นชุมชนเข้มแข็ง ควรต้องใช้ฐานของชุมชนแต่ละชุมชนเป็นหลัก
2. ผลักดันการดำเนินการด้านการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งสู่วาระแห่งชาติ โดยมี แบบแผนการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีกฎหมายรับรอง
3. กระบวนการเรียนรู้เรื่องแผนชุมชน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของชุมชน รวมถึงผู้นำชุมชน และประชาชน ช่วยกันขับเคลื่อน เพื่อจุดมุ่งหมายให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านการปรับตัว ภายในองค์กรควรยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเมื่อทำงานร่วมกัน
2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานควรมีการแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อยในระดับกิจกรรม หรือส่วนงานย่อย
3. ด้านประสิทธิภาพ องค์กรควรมีแนวทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเป็นหลัก
4. ด้านทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรและผู้นำควรทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร
5. ด้านการบูรณาการ ผู้นำควรเป็นต้นแบบที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น
6. ด้านความเห็นพ้องในเป้าหมาย บุคลากรและผู้นำชุมชนควรร่วมมือกันในการดูแลอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภายในชุมชน

### เอกสารอ้างอิง

- นิติศักดิ์ เดือนดาว. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลเด่นชัย จังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ กัปปัง. (2551). *ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- บุญทิพย์ ฐานวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
กรณีศึกษา: จังหวัดสุราษฎร์ธานี. รายงานการศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุศริน กลิ่นอยู่. (2558). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย  
นานาชาติแสตมฟอร์ด
- ศิริวรรณ งามเจริญ ญวงค์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ  
เจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมควร แบ่งกุลจิตร. (2541). ผลของการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการ บริหารของ  
หัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำเนียง ชาลีเครือ. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนเครือข่ายลุ่มป้อย - บัวบาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุเมธ ชัยเลิศวนิชกุล. (2542). การวางแผนและติดตามผลลัพธ์ การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์.  
กรุงเทพมหานคร : ส่วนท้องถิ่น.
- สุรีย์ โพธาราม. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม  
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ  
รัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2567). ข้อมูลทั่วไป. เข้าถึงจาก  
<https://pathumpao.go.th/public/list/data/index/menu/1142> วันที่ค้น 5 พฤษภาคม  
2568.