

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
The Work Performance of Employees of Phibun Subdistrict
Municipality Bord Phibun District, Nakhon Si Thammarat
Province

ธัญสุดา ด้วงแก้ว¹ และอานวย ปิ่นพิลา²
Thansuda dongkew¹ and Amnuay Pinphila²

Received: April 19, 2024. Revised: June 10, 2024, Accepted: June 15,
2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช (2) ศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 110 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การทดสอบสมมติฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (2) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อน

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Public Administration Program Southeast Asia University.
Email:Nukkzz2540@gmail.com

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Public Administration Program Southeast Asia University. Email:
amnuay_@hotmail.com

พิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ด้านสมรรถนะ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน พนักงาน เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

Abstract

The purpose of this study was (1) Study the performance of Ron Phibun Subdistrict Municipality employees. Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province (2) Comparative study of the performance of Ron Phibun Subdistrict Municipality employees. Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province. The population used in the study was employees of Ron Phibun Subdistrict Municipality. Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province, 110 people, by analyzing data using ready-made programs. Statistics used in data analysis are percentage, mean, and standard deviation. And use the t-test hypothesis test.

The results of the research were as follows: (1) Effects on the performance of employees of Ron Phibun Subdistrict Municipality Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province as a whole is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect of professional management followed the focus on results. And performance evaluation It is at the same high level. (2) Compare the performance of employees of Ron Phibun Subdistrict Municipality. Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province focuses on achieving Professional management, competency, and decentralization. The performance evaluation aspect is related to the performance of Ron Phibun Subdistrict Municipality employees. Ron Phibun District Nakhon Si Thammarat Province Statistically significant at the .05 level.

Keywords: Work performance, employees, phibun municipality

บทนำ

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นควรคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้หน่วยงานราชการท้องถิ่น บริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่าง สม่าเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการ อำนวยความสะดวก และเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน (ปณณทัต นอขุนทด, 2556)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นใน พ.ศ. 2476 ปัจจุบันมีเทศบาล 2,436 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 174 แห่ง และเทศบาลตำบล 2,232 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564) ทั้ง 3 ประเภทนี้ เทศบาลตำบลมีปัญหาด้านการบริหารจัดการในการบริการสาธารณะมากที่สุด เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคด้านองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้านตามหลักการบริหารองค์การ ตลอดจนการจัดตั้งด้วยการยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาลและองค์การ บริหารส่วนตำบล ที่มีองค์ประกอบการบริหารจัดการไม่สมบูรณ์ และในปัจจุบันเกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประกอบกับการพัฒนาของประเทศ ได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองที่เปลี่ยนไป เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพราะกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นซึ่งจะมีสภาพแตกต่างกันออกไป (ปิยะนุช เงินคล้าย, 2561)

ปัจจุบันนี้เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ จึงทำให้ความรู้เป็นอำนาจ (Knowledge Power) เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ และ

บุคลากรในองค์กร ซึ่งความรู้ดังกล่าวที่ใช้ในการทำงาน จะถูกสร้างขึ้น และพัฒนา โดยผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎี มาปฏิบัติ หรือสร้างขึ้นโดยตรงจากประสบการณ์ในการทำงานก็ได้ กล่าวคือ ความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นจะต้อง มีกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบไม่ว่าจะเป็น องค์กรระดับประเทศ หรือองค์กรระดับโลกก็มีการนำกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ไปใช้ในองค์กรเช่นกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์ ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ซึ่งเทคนิคดังกล่าวเรียกว่าการจัดการความรู้

เทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ใน อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยในเขตท้องที่ของอำเภอ ประกอบด้วย ปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ขาดความยืดหยุ่นและจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการ ทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้องค์กรจะ ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะพนักงานขององค์กรถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้องค์การ ประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการ บริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงาน รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับ แผนการพัฒนาเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ประชาชนที่เข้า มาใช้บริการพนักงานภายในองค์กรและสังคม

จากความเป็นมาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานของเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่ามี วิธีการ รูปแบบ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำ การจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรอย่างไร อาจจะมีขาดเพียงแต่การจัดการ หรือการนำ วิธีการ นำความรู้ของแต่ละบุคคลมาจัดให้เป็นระบบเพื่อที่จะได้เป็นแนวทางปฏิบัติ ต่อไป

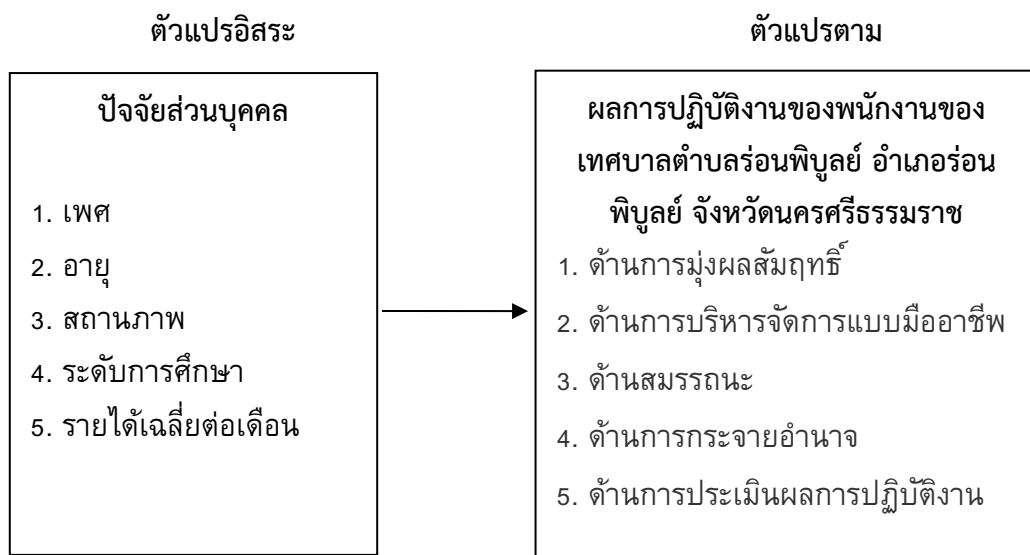
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบล รอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 110 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล
ตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้การวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยเกณฑ์
ที่ยอมรับได้ของค่าดัชนีความสอดคล้องควรเท่ากับหรือมากกว่า 0.67 ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยของ
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นมาทดสอบความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient; α) โดยผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แสดงว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีประสิทธิภาพ
สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย พร้อม
กับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด
แล้วนำแบบสอบถามมาสำรวจความครบถ้วนของเนื้อความในแบบสอบถาม พบว่าเป็น
ฉบับที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive
statistics) ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
(arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการ
ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่
ระดับ .05

ผลการวิจัย

1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64
และเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 41 คน
คิดเป็นร้อยละ 37.27 สถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีระดับ

การศึกษานิติบัญญัติหรือเทียบเท่าจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบล ร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.65	มาก	1
2. ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ	3.79	0.69	มาก	2
3. ด้านสมรรถนะ	3.76	0.70	มาก	3
4. ด้านการกระจายอำนาจ	3.75	0.60	มาก	4
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.72	0.61	มาก	5
รวม	3.76	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) ด้านสมรรถนะ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$)

3. ผลการพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig
เพศ	.000*
อายุ	.000*
สถานภาพ	.000*
ระดับการศึกษา	.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ พนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด และมุ่งมั่นร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่และปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอเพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่นเบี่ยง และไม่แก้ตัวโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับกับงานวิจัย อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลราชวาทะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ออกมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความถูกต้อง ครบถ้วน โดยการปฏิบัติงานยึดระเบียบ กฎหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือกับประชาชนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนขับเคลื่อนนโยบายภาระกิจต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย ธนภรณ์

พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและมีการบริหารงานจัดการที่ดี สามารถแยกลำดับความสำคัญของงานได้ จึงสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง แตกต่างกัน ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความแตกต่างทางมี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภอบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเนื่อง จึงทำให้มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยบุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ทำให้มีความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานิดา เขียวอ่อน (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวมลล สิริภูมิ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC ที่พบว่า ปัจจัยสถานภาพ และระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบของพนักงานช่วยผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคล ตามที่กำหนดไว้ได้ โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานและเกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรดำเนินการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานพนักงานของเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการพัฒนาบรมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น
2. ควรมีการจัดอบรมพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อที่จะให้พนักงานจ้างทำงานร่วมกับพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากประชาชนเพิ่มขึ้น และทำให้สามารถตรวจสอบได้โปร่งใส จะทำให้ประชาชนตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ.
- นวมลลี้ สิทธิภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อนาคาร ABC. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปณณทัต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรณี ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา. โครงการ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.

สำนักงานเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์. (2566).

อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์. (2563). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน**

ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.หลักสูตรรัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มานิดา เขียวอ่อน. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน**

ระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.