**การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ**

**ณัฐการณ์ เมืองราช1, วันจักร น้อยจันทร์2**

1สาขาวิชา การบริหารงานตำรวจ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, โทรศัพท์ 0909817201

2อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, โทรศัพท์ 0810420990

1e-mail: s59123450011@ssru.ac.th

2e-mail: wanchak.no@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำนวน 137 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ**: การประเมิน, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

**Self Assessment on Job Performance Efficiency of Personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization, Phra Samut Chedi, Samut Prakan**

**Nattakan Muangraj1, Wanchak Noichan2**

1Branch Police Administration under the Human Sciences and Social sciences, Tell. 0909817201

2Lecture, Police Administration under the Human Sciences and Social sciences, Tell. 0810420990

1e-mail: s59123450011@ssru.ac.th

2e-mail: wanchak.no@ssru.ac.th

**Abstract**

The objectives of this research were to: (1) study level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan and ; (2) to compare the level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot SAO, Phra Samut Chedi, Samut Prakan. It was classified by personal factors. Suchas gender, age, educational background, job position, salary and job duration. The target group of population used to study was 137 personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot SAO. The tool used to collect data was a questionnaire and statistic used to analyze data included mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) determined the statistical significance at the level of 0.05.

The result findings were as follows:

1. The level of self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan in overall was at a high level. While considered in each dimension, ranking from the highest to the lowest as follows: job quality, followed by job quantity, expenditure and time, respectively.

2. According to comparation in self assessment on job performance efficiency of personnel in Nai Khlong Bang Pla Kot Subdistrict Administrative Organization (SAO), Phra Samut Chedi, Samut Prakan, the overall was found that personnel in different gender, age, educational background, job position, salary and job duration had level of self assessment on job performance efficiency that was not different in the overall and factors. So, we rejected the hypothesis which was set up.

**Keywords**: Assessment, Efficiency, Job performance, Personnel

**บทนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการ พัฒนาและสร้างความเจริญให้กับตำบล ดังนั้น ทุกองค์การบริหารส่วนตำบล มักมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลถูกกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนรวมทั้งผลจากการปรับปรุงฐานะ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (ลัดดา โกมล, 2551)

เนื่องจากโลกของเราในปัจจุบันเป็นโลกที่ไร้พรมแดน กระแสความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก มีผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก จึงทำให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสอยู่ตลอดเวลา โดยมีการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เช่น การฝึกอบรมบุคลากร การจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การหาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรต่างๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นจะต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการบริหารงานที่จะรองรับกับการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถปฏิบัติงานที่หมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนา จะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารต่างๆ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) เครื่องจักร (Machine) การตลาด (Market) เทคนิคหรือวิธีการทำงาน (Methods) และเวลา (Minute) ซึ่งปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ คนหรือบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่จัดการองค์ประกอบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภณ มณีชาติ และคณะ,2556) ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในองค์กร จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ให้ดำเนินการไปตามระบบขององค์กรที่วางไว้ บุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวางเป้าหมายให้ได้งานที่มีคุณภาพ และมีการวางแผนเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานและประหยัดค่าใช้จ่ายในองค์กรให้น้อยที่สุด ย่อมส่งผลให้องค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินตนเอง ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนและปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์กรในปัจจุบัน องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อจะนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับของการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**สมมติฐาน**

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด แตกต่างกัน

**เนื้อเรื่อง/การทบทวนวรรณกรรม**

การศึกษาเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

**แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเอง**

Boud (1995) ให้ความหมายของการประเมินตนเอง ว่าเป็นการอธิบายถึงมาตรฐานและ/หรือเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานและตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตซึ่งนักเรียนสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์และ มาตรฐานที่กำหนดไว้

Airasian and Gullickson (2002, อ้างถึงใน ประกอบ กรณีกิจ, 2550: 76) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การระบุหรือกำหนดขอบเขตของปัญหา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อสนเทศ

3. การสะท้อนความคิดและตัดสินใจ

4. การประยุกต์และปรับเปลี่ยน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, อ้างถึงใน เพ็ญศิริ อิ่มอุดม, 2551: 27) กล่าวถึง การประเมินตนเอง ที่แท้จริงแล้วนั้นคือ การรู้ตนเอง เป็นการประเมินขั้นสูง ดังคติชาวจีนที่ว่า“ รู้เขารู้เรา” เรามุ่งแต่การรู้เขา แต่ไม่คำนึงถึงการรู้เราว่าเป็นอย่างไร สมควรปรับปรุงตรงส่วนใด ซึ่งหมายความถึงการประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนให้รับรู้ตนตามความจริง (real self) เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตนเองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รูปแบบหนึ่งที่จะสามารถทำให้รู้ตนเองได้นั้นต้องมีการประเมินจากตนเองและผู้อื่น

กิจกรรมการประเมินตนเองได้ดียิ่งขึ้น (อรววรณ เหล่าอารีย์, 2549: 9)

S Staff, Strength, Sustainable อาศัยจุดแข็งด้านบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินกระบวนการพัฒนาคุณภาพด้วยความมั่นคงและยั่งยืน

M Measurement, Maintenance ต้องวัดได้โดยสร้าง quality indicators ธำรงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ภาคภูมิใจของทีมงาน

E Effectiveness, Efficiency ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเน้นผลผลิตโดยรวม (productivity) ต้องมีความคุ้มทุน และเป็นไปด้วยความประหยัดทรัพยากร

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

Good, C.V. (1973 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2552: 13) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในกระบวนการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามความประสงค์ โดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อย

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน สุธาสินี ไทรศรีวัฒนะ, 2556: 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงาน ที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

**แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น**

เดเนียล วิท (1967 อ้างถึงใน พระวรชัย ปยุตฺโต, 2560) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

วิลเลี่ยม วี. ฮอลโลเวย์ (1951 อ้างถึงใน พระวรชัย ปยุตฺโต, 2560) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และฝึกฝนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้และประสบการณ์ทางการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ ช่วยส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันและการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อจะทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ และเป็นการตอบสนองความต้องการโดยรวมของประชาชน ในแต่ละท้องถิ่นซึ่งมีความแตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ชุติมา ม่วงมณี (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าสูงสุด คือ มิติผลผลิตและผลลัพธ์ รองลงมาคือ มิติกระบวนการบริหาร และมิติที่มีค่าต่ำสุดคือ มิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต 2. ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สุธาสินี ไทรศรีวัฒนะ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศหญิงมากที่สุด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งข้าราชการ มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 10,001 -20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ลัดดา โกมล (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงมีด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์,ด้านการมีส่วนร่วม,ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ,ด้านเทคนิคความรู้ และความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ และความสามารถในด้านทักษะการบริหารงาน อยู่ระดับ ปานกลาง 2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ส่วนพนักงาน ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3.พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พนักงานควรมีการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน 2) องค์กรควรกำหนดนโยบาย หรือวางแนวทางในการพัฒนาพนักงานและองค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน 4)หน่วยงานควรจัดซื้อ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว อย่างถูกต้องและแม่นยำ ในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 137 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด : 2562)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยติดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอหนังสือแจ้งหน่วยงานที่จะทำการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือเพื่อขออนุญาตจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด และชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ทุกท่านด้วยตนเอง และนัดหมายการเก็บแบบสอบถามคืน

1.4 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืน จากนั้นตรวจสอบข้อมูลและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามความต้องการ แนะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีระดับค่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ 5 ระดับ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (สุธาสินี ไทรศรีวัฒนะ,2556: 46) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด โดยการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA เป็นการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

**ผลการวิจัย**

ผลจากการวิจัย การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 74 คน ร้อยละ 54.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 40 คน ร้อยละ 29.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน ร้อยละ 45.3 มีระดับตำแหน่งงาน คือพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 62 คน ร้อยละ 45.3 มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง10,001– 20,000 บาท จำนวน 90 คน ร้อยละ 65.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 64 คน ร้อยละ 46.7

การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (= 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก (=4.06) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายแต่ละครั้งทำให้ท่านได้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน ทำให้งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณภาพมากขึ้น ( = 4.12) ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้ ( = 4.10) การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปด้วยความรอบคอบและเรียบร้อย ( = 4.05) ภาระงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม ( = 4.03) ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ใช้บริการ ( = 4.01) อันดับที่สองคือ ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก (=4.06) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ( = 4.22) งานที่ท่านได้รับหมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( = 4.05) งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องและตรงตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ ( = 4.05) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตที่ชัดเจน ( = 4.01) ปริมาณงานที่ท่านได้รับไม่เกินความสามารถในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ ( = 3.97) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก (= 3.99) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านหมั่นดูแล รักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้มีระยะเวลาการใช้งานได้อย่างยาวนานและมีประสิทธิภาพ ( = 4.12) การวางแผนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเป็นไปตามงบที่ตั้งไว้และเกิดความประหยัด ( = 4.08) องค์กรของท่านสามารถบริหารจัดการด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ( = 4.00) องค์กรมีการประชุมบริหารงานด้านงบประมาณและค่าใช้จ่าย ทุกเดือน ทุกปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( = 3.96) องค์กรมีการจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เบื้องต้นที่ชำรุดในระหว่างปฏิบัติงาน ( = 3.80) และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก (= 3.98) โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการพัฒนาการทำงานและหาเทคนิคในการทำงานให้เกิด ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ( = 4.05) ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ( = 4.04) ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความล่าช้า ( = 4.04) ท่านมีการจัดลำดับการทำงานประเภทของงานก่อน-หลังอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ( = 3.91) ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้งานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ( = 3.88) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร** | **ระดับความพึงพอใจ** | | | **ลำดับ** |
|  | **S.D.** | **แปลผล** |
| 1.ด้านคุณภาพของงาน | 4.06 | .516 | มาก | 1 |
| 2.ด้านปริมาณงาน | 4.06 | .573 | มาก | 2 |
| 3.ด้านเวลา | 3.98 | .575 | มาก | 4 |
| 4.ด้านค่าใช้จ่าย | 3.99 | .645 | มาก | 3 |
| **โดยรวม** | **4.02** | **.505** | **มาก** |  |

**การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ** โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ (1) จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .065 แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (2) จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .235 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า

0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .580 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (4) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .865 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (5) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .274 แสดงว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (6) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .663 แสดงว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ปัจจัยส่วนบุคคล** | **T/F** | **Sig.** |
| เพศ | -.300 | .065 |
| อายุ | 1.437 | .235 |
| ระดับการศึกษา | .656 | .580 |
| ระดับตำแหน่งงาน | .319 | .865 |
| อัตราเงินเดือน | 1.311 | .274 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | .529 | .663 |

**อภิปรายผล**

การศึกษาเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ อภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัดผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายดังนี้

1.1 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรอบคอบและเรียบร้อย ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ และผลงานได้รับมีความพึงพอใจจากผู้ร่วมงานและผู้ใช้บริการ งานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งทำให้บุคลากรได้ทักษะใหม่ๆจากการทำงาน

ทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เนื่องจากบริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยชิ้นงานต้องผ่านการตรวจสอบก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า ซึ่งพนักงานก็สามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานและชิ้นงานออกมามีคุณภาพดี

1.2 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีขอบเขตที่ชัดเจน ปริมาณงานที่ได้รับไม่เกินความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องและตรงตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ และมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา จารีย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้า ไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จำนวนพนักงานในหน่วยงานที่สังกัดมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ปริมาณงานที่นอกเหนือจากงานประจำเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่

1.3 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความล่าช้า และมีการพัฒนาการทำงานและหาเทคนิคในการทำงานให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้งานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น มีการจัดลำดับการทำงานประเภทของงานก่อน-หลังอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับมาก คือ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีการพัฒนาวิทยากรใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

1.4 บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคคลากรหมั่นดูแล รักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้มีระยะเวลาการใช้งานได้อย่างยาวนานและ มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเป็นไปตามงบที่ตั้งไว้ และเกิดความประหยัด องค์กรสามารถบริหารจัดการด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า องค์กรมีการจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์เบื้องต้นที่ชำรุดในระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรมีการประชุมบริหารงานด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายทุกเดือน ทุกปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี ไทรศรีวัฒนะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรเอาใจใส่ ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

บุคลากรสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และทะนุถนอม การปฏิบัติงานมี การกำหนดค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า

2.การเปรียบเทียบระดับการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลาการองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระ วงศ์แสง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจโลจิสติก จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะอายุที่แตกต่างไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา โกมล (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรการบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใด ย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชุติมา ม่วงมณี (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กัญก์วฬาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะอัตราเงือนที่ต่างกันของบุคลากรไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการ

เดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลาการ ที่ต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต ไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. ควรมีการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ไม่ต้องระบุชื่อผู้ให้ความคิดเห็น ในเรื่องสาเหตุ ปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการสร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้องรวดเร็วของงาน และเป้าหมายขององค์การเหนือสิ่งอื่นใด

3. มีการฝึกบุคลากรในหน่วยงานเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ในลักษณะแลกงานกันทำ เฉพาะงานที่ต้องมีการให้บริการและติดต่อประสานงาน ไม่ใช่งานในเชิงลึก เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานไม่ติดขัด บุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องตอบโจทย์ความต้องการของผู้เข้ามาติดต่องานได้ทุกคน ไม่ต้องรอบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

4. มีแบบชี้วัดความสำเร็จของงานภายในองค์การ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับคะแนนเป็นเกณฑ์การพิจารณา เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของผลงานก่อนที่จะใช้งานจริง และลดปัญหาข้อผิดพลาดในการดำเนินงานครั้งต่อไป

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. มีการศึกษาวิจัยโดยวิธีที่นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แต่เปลี่ยนเป็นการศึกษาโดยการสัมภาษณ์บุคลากรโดยตรง เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน และเข้าถึงปัญหาอย่างแท้จริง

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการดำเนินงานของส่วนกลางในท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล พัทยา กรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านวิธีการ ด้านค่าตอบแทน ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

**กิตติกรรมประกาศ**

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง จากท่านอาจารย์ วันจักร น้อยจันทร์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษารายงานการวิจัยเล่มนี้ ซึ่งได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ที่ได้รับ ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ของสาขาการบริหารงานตำรวจทุกท่าน เพื่อนนิสิตทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำมาตลอด ตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดทุกคน ที่ให้ข้อมูล ในการทำวิจัยในครั้งนี้ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

**เอกสารอ้างอิง**

กัญก์วฬาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล.(2554).**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔** .วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชลดา อักษรศิริวิทยา.(2559).**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่ง**

**มวลชนกรุงเทพฯ**.สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร

มหาวิทยาลัยเกริก.

ชุติมา ม่วงมณี.(2556).**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า**

**อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**.การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ณัชพล งามธรรมชาติ.(2559).**แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด**. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี**.งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บูฆอรี ยีหมะ.(2550).**การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประกอบ กรณีกิจ.(2550).**การพัฒนารูปแบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้การประเมินตนเอง เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู**.วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระวรชัย ปยุตฺโต.(2560).**การเมืองและการปกครองท้องถิ่น**.ขอนแก่น:หจก.ขอนแก่นการพิมพ์.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร.(2552).**แนวคิด ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**.กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.

เพ็ญศิริ อิ่มอุดม.(2551).**ผลของการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมจริยธรรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนระดับประถมศึกษา**:การทดลองแบบสี่กลุ่มของโซโลมอน.วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลัดดา โกมล.(2551).**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา**.สารนิพนธ์ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วรรณา จารีย์.(2557).**ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมยศ แย้มเผื่อน.(2551).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)**.สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธาสินี ไทรศรีวัฒนะ.(2556).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี**.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุระ วงศ์แสง.(2553).**ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติกส์ จำกัด**.การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

โสภณ มณีชาติ, สุนันทา พัฒนะ และสิริมาลย์ แสงสุวรรณ.(2556).**ประสิทธิภาพในการทํางานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**.การค้นคว้าอิสระ

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อรววรณ เหล่าอารีย์.(2549).**การศึกษาสถานภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตาม กรอบมาตรฐานการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ศูนย์มะเร็ง ชลบุรี** .ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.