



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
Performance efficiency of Personnel Division Ministry of Interior

นางสาวอัญชลี จอมคำสิงห์<sup>1</sup>

ดร.ธนาชัย สุขวณิช<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[thanachai.so@ssru.ac.th](mailto:thanachai.so@ssru.ac.th)

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร จำนวน 111 คน ที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีสาระแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตามความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=4.21$ ) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ( $\mu=4.17$ ) ด้านคุณภาพงาน ( $\mu=4.15$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\mu=4.17$ ) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจำแนกตามเพศนั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่างกันด้านความความทันเวลา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าด้านความทันเวลา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

แบบสอบถามที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1, บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ 2, กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 3

**Abstract**

The study is aimed at. 1) to study the performance of personnel. Division Ministry of Interior. 2) to compare the performance of personnel. Division Ministry of Interior Data analysis, statistics, percentage, mean, standard deviation. And frequency T test (t-test) test, F (F-test) results showed that its timely. And the amount of work Has the highest average ( $\mu = 4.21$ ) with a performance at the highest level. The savings or the value of the resource ( $\mu = 4.17$ ) and quality ( $\mu = 4.15$ ) and responsibility ( $\mu = 4.17$ ) with a performance at a high level. To compare the performance of operating personnel of Division Ministry of Interior. not different BY status Found that the performance does not vary by the five studies. Its timely, efficient performance difference is statistically significant at the 0.05 level, the other side does not vary by income per month. Its timely differences are statistically significant at the 0.05 level on the other side. Powerful performance is no different.

**Keywords**

Performance efficiency 1, Personnel Division 2, Ministry of Interior 3

**บทนำ**

ภายใต้การปฏิบัติงานก็มีปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานที่พบคือ การทำงานล่าช้า และปัญหาการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง การทำงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ งานเงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งภารกิจต่างๆที่กล่าวมา ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในทุกด้าน เช่น ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตำแหน่ง สภาวะแวดล้อมและบรรยากาศ สถานที่ทำงาน ฯลฯ เพราะภารกิจต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นความมั่นคงของชาติ ดังนั้นบุคลากรของ กรมการปกครอง ฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงมหาดไทยจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยเฉพาะกฎระเบียบใหม่ๆที่กำหนดขึ้นมากมายในการที่จะยึดถือปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการเตรียมบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อให้การบริหารงานในหน่วยงานของกองการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพต่อไประบบ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ราชการ ถือเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ระบบราชการจึงมีความสำคัญอย่างมากในฐานะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนสร้างความอยู่รอดให้กับประเทศหรือสังคมนั้นๆ การสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่ระบบราชการ จึงถือได้ว่าเป็นเป้าหมายหลักของทุกๆประเทศ วรรณคดี จันทรศร (การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหาอุปสรรค และแนวโน้ม 2543, หน้า 1 )

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความรวดเร็ว การลดต้นทุน การประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และคน เพื่อให้องค์การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีผลของการปฏิบัติงานที่ดีไม่คุ้มกับการลงทุนก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต่ำในการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กรมการปกครอง กองการเจ้าหน้าที่ เป็นการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของกรมการปกครอง ในกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ได้ผลหรือมีผลการปฏิบัติงานสูงสุด ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านประกอบกันตั้งแต่ระบบบริหารองค์กรที่เหมาะสม ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและสิ่งสำคัญที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Peterson and plawman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมและลดต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน(cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) วิธีการ (method) ในการผลิต ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงที่สุดของกองการเจ้าหน้าที่โดยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยการ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งหมด 111 คน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์ที่ได้รับทราบถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 111 คน (ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ความทันต่อเวลา กาประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ

#### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 90 วัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ระเบียบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 111 คน ดำเนินการศึกษาวิจัยตามกระบวนการศึกษาวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยอันจะนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

#### 2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ข้อมูลข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จากทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ข้อมูลปฐมภูมิโดยการใช้แบบสอบถามในกาเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากนั้นนำแบบสอบถามไปรวบรวมเก็บข้อมูลต่อไป

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 111 คน ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งใช้สถิติดังนี้ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ประกอบด้วย ด้านความทันเวลา ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพด้านความรับผิดชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549 : 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545 : 293) เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีดังนี้

| ค่าเฉลี่ย   | ความหมาย                               |
|-------------|--|
| 4.21 – 5.00 | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก        |
| 2.61 – 3.40 | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สรุปได้ดังนี้

- พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาจบปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ดังตารางที่ 1)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

| ปัจจัยส่วนบุคคล                  | จำนวน (N=111) | ร้อยละ     |
|----------------------------------|---------------|------------|
| <b>เพศ</b>                       |               |            |
| ชาย                              | 66            | 59.5       |
| หญิง                             | 45            | 40.5       |
| <b>รวม</b>                       | <b>111</b>    | <b>100</b> |
| <b>อายุ</b>                      |               |            |
| 20 – 25 ปี                       | 36            | 32.4       |
| 26 – 30 ปี                       | 30            | 27.0       |
| 31ปีขึ้นไป                       | 45            | 40.5       |
| <b>รวม</b>                       | <b>111</b>    | <b>100</b> |
| <b>สถานภาพสมรส</b>               |               |            |
| โสด                              | 35            | 31.5       |
| สมรส                             | 38            | 34.2       |
| หย่าร้าง                         | 23            | 20.7       |
| แยกกันอยู่                       | 15            | 13.5       |
| <b>รวม</b>                       | <b>111</b>    | <b>100</b> |
| <b>ระดับการศึกษา</b>             |               |            |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ปวช. / ปวส. | 8             | 7.2        |
| ปริญญาตรี                        | 83            | 74.8       |
| ปริญญาโท                         | 14            | 12.6       |
| สูงกว่าปริญญาโท                  | 6             | 5.4        |
| <b>รวม</b>                       | <b>111</b>    | <b>100</b> |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล       | จำนวน (N=111) | ร้อยละ |
|-----------------------|---------------|--------|
| <b>รายได้ต่อเดือน</b> |               |        |
| ไม่เกิน 10,000 บาท    | 17            | 15.3   |
| 10,001 – 15,000       | 74            | 66.7   |
| 15,001 – 20,000       | 14            | 12.6   |



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

|                |            |            |
|----------------|------------|------------|
| มากกว่า 20,000 | 6          | 5.4        |
| <b>รวม</b>     | <b>111</b> | <b>100</b> |

2.ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมพบว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความทันเวลาและด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และ ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 4.17) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย | ค่าเฉลี่ย<br>พิมพ์สมการที่นี้ | แปรผล      |
|--|-------------------------------|------------|
| 1.ด้านความทันเวลา  | 4.21                          | มากที่สุด  |
| 2.ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร                                       | 4.17                          | มาก        |
| 3.ด้านคุณภาพงาน  | 4.15                          | มาก        |
| 4. ด้านปริมาณงาน   | 4.21                          | มากที่สุด  |
| 5. ด้านความรับผิดชอบ   | 4.18                          | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.18</b>                   | <b>มาก</b> |

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านความทันเวลา ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งจำแนกตามเพศนั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่างกันด้านความความทันเวลา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกันด้านความทันเวลา มี



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติด้านความทันเวลาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ทั้ง 5 ด้านสามารถอภิปรายผลของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านความทันเวลา พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทันเวลาทุกครั้ง เช่น การปฏิบัติงานมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและใช้เวลาที่ประหยัดและก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบงาน ถึงแม้ว่าการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2525) ได้กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคมแต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทราภรณ์ เนินกร่าง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันการให้บริการที่อย่างรวดเร็ว

2. ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลาวัสดุและปัจจัยอื่นๆ ได้ประหยัดที่สุด เช่น บุคลากรได้มีการวางแผนในการทำงานที่รอบคอบและรัดกุมอยู่เสมอจึงทำให้ประหยัดทรัพยากรและสามารถใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดและเกิดประโยชน์สูงสุดในสามารถลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังคงสามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ ธาณินทร์ สุทธิภูษร (2543 : 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1.ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2.ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ซึ่งแก่ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว

3. ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มักมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้การทำงานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้าทางการปฏิบัติงาน เช่นการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ หน่วยงานมีการประเมินคุณภาพผลงานและระบบการตรวจสอบคุณภาพงานที่มีมาตรฐาน มีความชัดเจน บุคลากร



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2) กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา คือ 1. ประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวก 2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม

4.ด้านปริมาณงาน ภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปริมาณที่ทำมีส่วนสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and plawman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมและลดต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน(cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) วิธีการ (method)

5. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความสามารถ เช่น เมื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ งานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานบริหารงานจัดการงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ กันตยา เพิ่มผล (2544 : 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาด และความสามารถของความสำเร็จหรือ บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของตนเอง คำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จึงหมายถึง ความสามารถ และทักษะในการกระทำของบุคคลหรือตนเอง หรือของผู้อื่นและองค์การเกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมาการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการมอบหมายงาน ตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ด้านความทันเวลา ควรมีแนวทางในการบริหารจัดการแนวทาง/ข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และทันเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สมบูรณ์แบบด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร หน่วยงานควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และควรจัดทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ด้านคุณภาพงาน หน่วยงานควรมีวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน และคิดวิเคราะห์วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ด้านปริมาณงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระดับงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้นไปและเกิดทักษะในการ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ หน่วยงานควรจัดแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรให้มีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกับ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรให้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรให้มีการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล . (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency development**. พิมพ์ครั้งที่

3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย**. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธานินทร์ สุทธิบุญชู. (2543). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรเดช จันทรศร.(2542). **การพัฒนาระบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ : สหายบล็อก และการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2525). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

Peterson, E., & Plawman, E.G., **Business Organization and Management**. Homewood, (Illinois :Richard D. Irwin, 1953), p. 50.