



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชุมพร

INFLUENCING FACTORS AFFECTING PERFORMANC EFFICIENCY OF CHUMPHON
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL

นายพิพัฒน์ นครพัฒน์
รหัสนักศึกษา 62205038

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ปีการศึกษา 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CO-OPERATIVE REPORT

INFLUENCING FACTORS AFFECTING PERFORMANC EFFICIENCY OF CHUMPHON
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL

MR. PIPAT NAKORNPAT
STUDENT ID 62205038

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
Influencing Factors Affecting Performance Efficiency of
Chumphon Provincial Administrative Organization
Personnel

ชื่อนักศึกษา

นายพิพัฒน์ นครพัฒน์

รหัสประจำตัว

62205038

ปริญญา




บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ดร. บิวัฒน์ชา พุทธเกิด

อาจารย์ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ดร. บิวัฒน์ชา พุทธเกิด	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุตินันต์ บุญนวล	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุษณีย์ เสาววัชรีย์	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 3 มีนาคม พ.ศ. 2566 เวลา 15.00 - 15.30 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ ศิลปเสวตร์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วัน 18 เดือน พ.ค. พ.ศ. 66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสหกิจศึกษา	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	นายพิพัฒน์ นครพัฒน์
รหัสประจำตัว	62205028
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ดร.บิวดิชา พุทธเกิด

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุในช่วง 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี เมื่อวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ปัจจัยต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร พบว่า ด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริการ ด้านความสามารถ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ตามลำดับ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับจากมากไปน้อย และการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.05

Co-operative Topics	INFLUENCING FACTORS AFFECTING PERFORMANC EFFICIENCY OF CHUMPHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL
Student's Name	MR. Pipat Nakornpat
Student ID	62205038
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Co-operative Advisors	Dr. Beaunisha Puttakerd

Abstract

The title of this study is Influencing Factors Affecting Performance Efficiency of Chumphon Provincial Administrative Organization personal. There are objective as 1) to study the level of performance efficiency of Chumphon Provincial Administrative organization personnel, and 2.to study the motivation factors affecting the performance of Chumphon Provincial Administrative Organization personnel. The study was designed by collecting data from 189 people of the study simple size. The researcher used a question to be the instrument of the study. Moreover, the study was also analyzed data by using (1) the descriptive statistics such as standard deviation and (2) the inferential statics which is multiple regression analysis and the motivation factors that affected performance at a high level were the results of the research most of the respondents were female, between the ages of 31 and 40 have a bachelor's degree Have a working period of 6-10 years in the organization. When analyzing the relationship between the two factors on the work efficiency of Chumphon Provincial Administrative Organization personnel. Research has found that strategy has a significant impact on operations, followed by structure, systems, service models, talent, and personnel. And the shared values of personnel within the organization. aspect of success in work aspect of acceptance the nature of creative and challenging work Responsibility career advancement in descending order and performance measurement the quality of work was at a very high level, followed by the quantity of work. and operating expenses and hypothesis test results. The results of the research the level of operational efficiency is at a high level. and work motivation factors affecting work efficiency of Chumphon Provincial Administrative Organization personnel. at the significance level of 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สามารถล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไขปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ ดร.บิณฑชา พุทธเกิด อาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษา ที่ชี้แนะแนวทาง ในการทำการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการศึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจในการทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา

นอกจากนี้ขอขอบคุณนายนพพร อุตสิทธิ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์สหกิจศึกษา ขอขอบคุณ นางสาว ธัญญารัตน์ เทพสุวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และบุคลากรภายในองค์การบริหารจังหวัดชุมพรที่คอยชี้แนะแนวทาง ในการดำเนินงานฝึกสหกิจ เพื่อการเรียนรู้ทักษะ และเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และครบถ้วนเป็นอย่างดี และขอบคุณครอบครัวที่คอยดูแลส่งเสริม และผลักดันอย่างเต็มที่ที่สุดทำวันนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง ที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษาหาก มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

พิพัฒน์ นครพัฒน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	7
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
2.4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชุมพร.....	9
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	15
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	17
3.3 วิธีที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	22
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	24
4.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานแรงจูงใจในการทำงาน.....	31
4.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	36
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	43
5.2 อภิปรายผล.....	47
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	56
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	65
ภาคผนวก ค เอกสารที่เกี่ยวข้องหนังสือรับรองสหกิจ.....	72
ประวัติย่อผู้ศึกษา.....	74

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	23
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	24
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	24
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	25
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	25
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านกลยุทธ์.....	26
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโครงสร้าง.....	27
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านระบบ.....	28
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแบบของการบริการ.....	29
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสามารถ.....	30
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร.....	31
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบุคลากร.....	32
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	33
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	34
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย.....	35
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบในงาน.....	36
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	37
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของงาน.....	38
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน.....	39
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเวลา.....	40
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	41
4.22	แสดงค่าสถิติเชิงอนุมาน.....	42
4.23	แสดงค่าสถิติเชิงอนุมาน.....	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิด.....	3



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ดร.กิตติ์รวิ และคณมหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ (2564) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครอง และการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญ ในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกรวดเร็วในการดำรงชีวิตอีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแล และจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศเพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงานที่อาจจะไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้เมื่อเป็นดังนี้การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชนจะได้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น “การให้บริการประชาชน” ของภาครัฐมีได้เกิดขึ้นในประเทศไทยประเทศเดียวทุกประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนา มีความพยายามที่จะปฏิรูปการบริการประชาชนให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญที่สุด คือความพึงพอใจของประชาชน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป้าหมายของการบริการประชาชนนั้น เป็นสิ่งที่วัดได้ยากเพราะเป็นความรู้สึกของประชาชนที่มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งในสังคมมีกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มหลายระดับ ทำให้มาตรการในการตรวจสอบและประเมินดำเนินการได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับภาคเอกชนที่สามารถดำเนินการประเมินได้ด้วยวิธีการเปรียบเทียบผลขาดทุน และกำไรของแต่ละปีว่า เพิ่มหรือลด ทั้งนี้มาตรการวัดผลกำไรขาดทุนเป็นเรื่องของตัวเลขที่สามารถวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้จากการดำเนินการตลอดทั้งปีของบริษัทซึ่งแตกต่างจากภาครัฐ แต่ความพยายามของภาครัฐในช่วงระยะเวลาเกือบ ๒๐ ปีที่ผ่านมาพยายามกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาคุณภาพในการบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะ “ความพึงพอใจ” ต่อขึ้น ตอนการให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว ทัศนคติ และจิตบริการของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีต่อประชาชนให้เปรียบเสมือนเป็น “ลูกค้า” ตามแนวคิดของภาคเอกชน และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่รัฐควรจัดหา เพื่อให้บริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึงแต่ความพึงพอใจอย่างเดียวไม่เพียงพอจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐด้วย

ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาดังกล่าวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบจ.ชุมพร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การทำงานในองค์กร จะส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการให้บริการแก่ประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชุมพร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

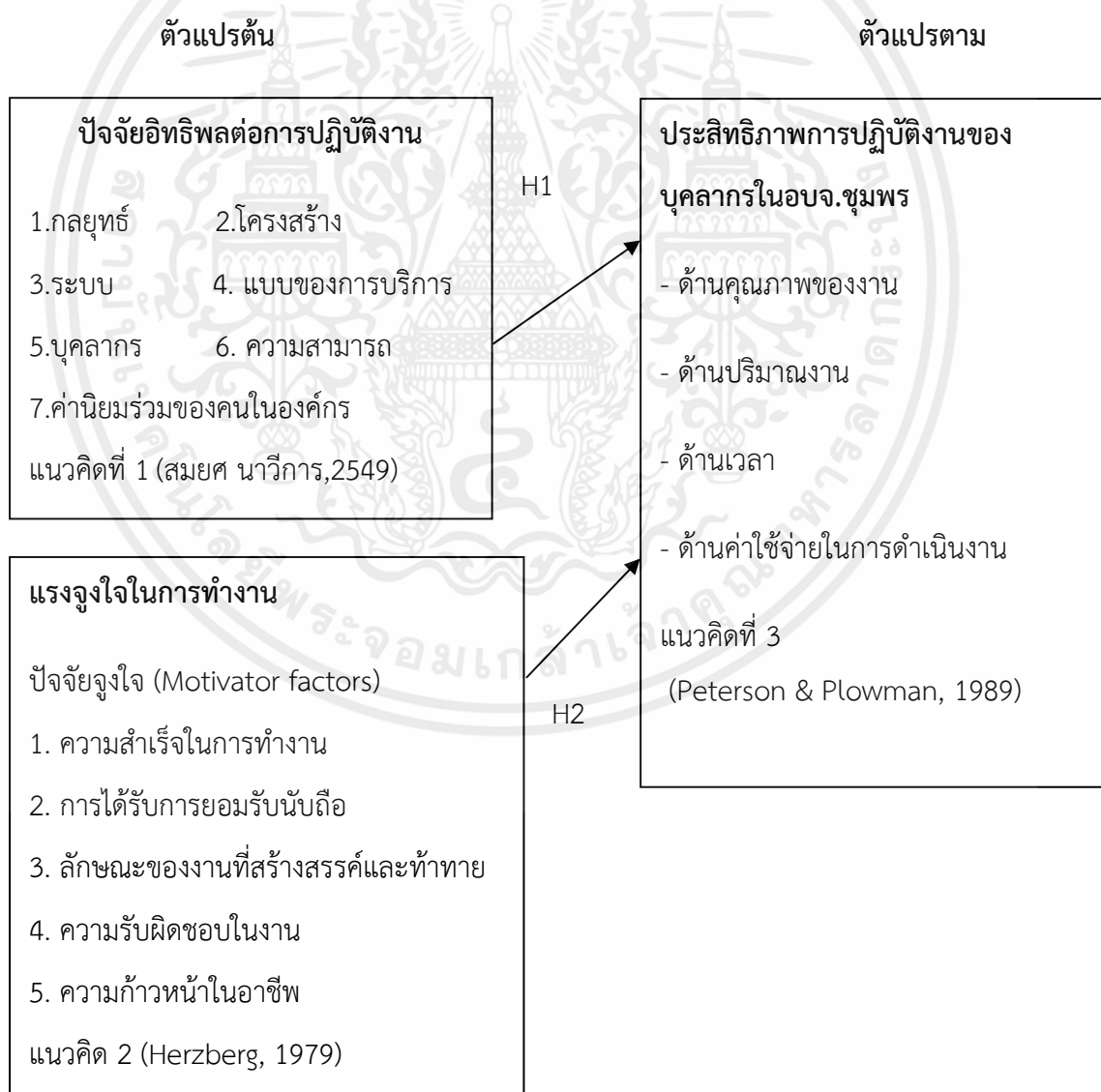
กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรต้น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชุมพรเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.5.1 เพื่อให้ทราบถึงทักษะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร เพื่อต่อยอดให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้นอีก เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ผู้บริหารอบจ.ชุมพร ใช้ประกอบพิจารณา ในส่วนงานส่วนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และได้ดำเนินการตามขอบเขต ดังนี้

1.6.1 ประชากร

- ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรจำนวน 338 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร, 2563)

- กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร่ยามาเน (Yamane, 1976) เป็นจำนวน 184 คน

1.6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรต้นคือปัจจัยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่กลยุทธ์โครงสร้างระบบ แบบ บุคลากรความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

1.6.3 ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน คือ

- ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าในอาชีพ

- ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงานเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาทำการเก็บข้อมูลช่วง 1 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2566

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร หมายถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการในเขตพื้นที่ชุมพร

1.7.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การคุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำไม่มีข้อผิดพลาดหน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

1.7.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น หรือโน้มน้าวใจให้มีการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งตอบแทน

1.7.4 ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่างที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรที่จะส่งผลต่อการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำราบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg
- 2.4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อทิติ เฟงทิโรจ.(2565).ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ การทำตัวให้ เป็นคนงานที่ดีการรักษามารยาท และระเบียบในที่ทำงานการสร้างบรรยากาศสดใส ในที่ทำงานการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและการสื่อสารในองค์กร หรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายใน องค์กรนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ในการตัดสินใจความสำเร็จ หรือการล้มเหลวของการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ บุคลากรภายในองค์กร จำเป็น ต้องมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับสื่อสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการสื่อสาร ในองค์กรนั้น ประกอบด้วย บุคคลหลายระดับ ซึ่งแต่ละในองค์กร ก็จะมีพฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้น แต่โดยทั่วไปการสื่อสาร ในองค์กรมีอยู่ 3 ระดับได้แก่ 1) ระดับผู้บังคับบัญชาหรือการสื่อสารจากบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปยัง ผู้บังคับบัญชา หรือที่เรียกว่าการสื่อสาร ในแนวตั้ง เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็นหรือสภาพปัญหาต่างในการทำงานสู่ผู้บริหารและมักจะเป็นการสื่อสารสองทาง เพราะผู้บริหารมักจะสื่อสารตอบกลับ เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่งมักอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในรูปแบบของการสั่งงานการกำกับดูแลการออกนโยบายบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมอก็คือมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว 3) ผู้ร่วมงานระดับเดียวกันหรือการสื่อสารในแนวนอนเป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันมักเรียกว่าการสื่อสาร แบบคุขนานหรือการสื่อสาร ในระดับเดียวกัน เป็นการสื่อสารขององค์กรที่มีอิทธิพล และมีความเข้มแข็งมากที่สุด จุดเน้นของการสื่อสารชนิดนี้ก็คือการร่วมมือ และประสานการทำงานรวมถึงการแก้ไขปัญหา และข้อขัดข้องใจต่าง ๆ ในการทำงานการสื่อสารที่เกิดขึ้น ในองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างแต่ที่สำคัญ คือ เรื่อง ของคุณธรรมความจริงใจความปรารถนาดี และความมีน้ำใจต่อกันอย่างไรก็ตามการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรมักจะมีปัญหา และอุปสรรคเกิดขึ้นตามมาด้วยการสื่อสาร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พอจะสรุปได้ว่าการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น โดยผู้ที่ทำงานด้วยกันจะต้องมีแนวคิดหลายอย่างที่ เอื้อต่อการทำงานให้ เพื่อมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรเป็นหลัก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2549) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจการพิจารณาจุดแข็ง และจุดอ่อนในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการ และทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

อัครเดช ไม้จันทร์และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุหรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงจากเดิม

ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิด จากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภาคีต่อองค์กร งานที่ทำงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

$$E = (I-O) + S$$

โดย E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน
 O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ
 I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
 S=Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สุมัยยา นาคนาวา (2564) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และสามารถว่าโครงสร้างส่วนผสมทางการตลาดได้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายาม ในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

Herzberg (1979) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ค เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการ จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพอใจนี้สรุปว่าบุคคล จะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ จะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้น สิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ที่ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จได้รับการตอบสนอง ในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษางานประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานฝึกอบรม งานแผนพัฒนาบุคลากร งานสถิติสวัสดิการทุกประเภทงานเลขานุการคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติงานอื่น ๆ

- ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์หารวางแผนอัตรากำลังงานจัดตั้งส่วนราชการ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการงานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุ และแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานเลขานุการของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริหารข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ฝ่ายวินัย และส่งเสริมคุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบ งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล งานเลขานุการของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการพิจารณา อุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

- งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานธุรการและงานสารบรรณ งานการเงิน และงบประมาณ งานพัสดุ งานบริหารทรัพยากรบุคคลเบื้องต้นงานจัดทำฐานข้อมูล ประมวล และระบบสารสนเทศ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย บุคลากร สายสนับสนุน โดยมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มสำนักงาน และกลุ่มบริการ จำนวน 409 คน โดยการสุ่ม ตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการ ความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการ ความสำเร็จ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.20 ส่วนตัวอย่างที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวอย่างที่มีอายุ ในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทวีพงษ์ พรหมพันธุ์ห้าว (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 245 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้จำนวน 126 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความยุติธรรมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าอาชีพ และด้านการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลลัพธ์ ตามลำดับ 4) ผลการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความยุติธรรมภายในองค์กร ด้านความสมดุลในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รัชชากร สุขจันดา (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกการคลัง สำนักงานศาลยุติธรรม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการคลัง สำนักงานศาลยุติธรรม (2) ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ (4) แนวทางพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คลัง สำนักงานศาลยุติธรรมการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบหาคู่สัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว และบุคลากรมีความสามารถ และความต้องการในการปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ตามลำดับ (2) ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความผูกพันในหน่วยงาน ตามลำดับ (3) ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า และการเติบโตในสายอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง และ (4) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมีนโยบายด้านผลตอบแทน และสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม จำนวน 304 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุรวิทย์ ใจงาม (2560) เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ด้านควมยึดมั่นผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านควมยึดมั่นผูกพัน และด้านการได้รับการยอมรับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 57

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาค่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับควมผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ศึกษาพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 2,952 คน

ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ควมแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน (Sig.=0.000**) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Sig.=0.001**) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Sig.=0.000**) ด้าน ความรับผิดชอบ (Sig.=0.000**) ด้านความก้าวหน้า (Sig.=0.003**) ด้านเงินเดือน (Sig.=0.002**) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Sig.=0.000**) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.000**) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig.=0.000**) ด้านสภาพการทำงาน (Sig.=0.001**) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ผู้วิจัยมีชั้น ตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้คือ

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 338 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร, 2565) ดังตาราง และการเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling)

ตารางที่ 3.1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

สังกัด	จำนวน(คน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	30
สำนักเลขา	23
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	28
กองคลัง	29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองช่าง	30
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	51
กองการเจ้าหน้าที่	32
กองพัสดุและทรัพย์สิน	30
กองสาธารณสุข	44
สังกัด	จำนวน(คน)
กองสวัสดิการสังคม	31
หน่วยตรวจสอบภายใน	8
รวมทั้งสิ้น	338

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1976) กำหนด ค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ และค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ที่ 5 เปอร์เซ็นต์

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย (338)

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{338}{1+338(0.05^2)}$$

$$n = \frac{338}{1.845}$$

$$n = 184 \text{ คน}$$

เพื่อสะดวกในการทำวิจัยจึงขอกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 189 คน เป็นจำนวนที่มากกว่า ค่าที่คำนวณได้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร
2. แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 ตัวอย่างการเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งกลุ่มงานแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัดจะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้

$$k = (\text{จำนวนบุคลากรในสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}) / \text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนการเก็บตัวอย่างในการวิจัย

สังกัด	จำนวนบุคลากร (คน)	การเก็บตัวอย่าง (คน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	$1 \times 189 / 338 = 1$
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	$1 \times 189 / 338 = 1$
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	30	$30 \times 189 / 338 = 17$
สำนักเลขา	23	$23 \times 189 / 338 = 13$
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	28	$28 \times 189 / 338 = 16$
กองคลัง	29	$29 \times 189 / 338 = 16$
กองช่าง	30	$30 \times 189 / 338 = 17$
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	51	$51 \times 189 / 338 = 28$
กองการเจ้าหน้าที่	32	$32 \times 189 / 338 = 18$
กองพัสดุและทรัพย์สิน	30	$30 \times 189 / 338 = 17$
กองสาธารณสุข	44	$44 \times 189 / 338 = 24$
กองสวัสดิการสังคม	31	$31 \times 189 / 338 = 17$
หน่วยตรวจสอบภายใน	8	$8 \times 189 / 338 = 4$
รวมทั้งสิ้น	338	189

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อความ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไขแล้วมาทดลองใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดย พิจารณาค่าความเชื่อมั่นหากมีค่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้เชื่อถือ ได้ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความ เชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยสร้างลักษณะคำถาม เป็นแบบปลายปิดให้ เลือกรับตอบ (Check list) ชนิดมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์โครงสร้าง ระบบ แบบ บุคลากรความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ลักษณะ คำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาค (Interval scale) ปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ นับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และทำทนายความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์การการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใน องค์การค่าจ้าง และผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) สำหรับ แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale

กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้น จึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยอย่างยิ่ง

3.3 วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชุมพร จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังศึกษา กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

4. นำเครื่องมือวิจัยที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Object Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะพิจารณาถึงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรจำกัดจำนวน 189 คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าแผนกของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสังกัดเพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร แต่ละสังกัดให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนสิงหาคม ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2566

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้มาครบเต็มจำนวนร้อยละ 100

2. ลงรหัส (Coding) คือการลงลำดับของแบบสอบถาม การลงค่าตามข้อมูล และกลุ่มของแบบสอบถามสำหรับประมวลผล

3. ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติSPSS/PC (Statistical package for the social sciences)

4. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปร และพิสูจน์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลออกมาจากตัวแปรที่ได้ทำการทดสอบ

5. นำผลการอธิบายจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมาทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎี และพิจารณาด้วยเหตุผลมาช่วยตีกรอบในแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์โครงสร้างระบบ แบบบุคลากรความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA)

เกณฑ์การวัดค่าความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์ หรือ ค่า r ดังนี้

ค่า $r = 0.9 - 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่า $r = 0.7 - 0.9$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่า $r = 0.5 - 0.7$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า $r = 0.3 - 0.5$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่า $r = 0.0 - 0.3$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4. 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้าง และวิเคราะห์ตาราง แบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละของข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	42.3
หญิง	109	57.7
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาได้แก่เพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	46	24.3
30-40 ปี	61	32.3
41-50 ปี	54	28.6
51-60 ปี	28	14.8
รวม	189	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาได้แก่อายุ 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 และ อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	80	42.3
สมรส	79	41.8
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	15.9
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาได้แก่สมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย/ ปวช.	8	4.2
อนุปริญญา/ ปวส.	45	23.8
ปริญญาตรี	104	55.0
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	32	16.9
รวม	189	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาได้แก่ อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ปริญญาโท หรือสูงกว่าจำนวน 32 คน ร้อยละ 16.9 และ มัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 8 คิดเป็นร้อยละ 4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	42	22.2
5-10 ปี	90	47.6
11-20 ปี	41	21.7
21 ปีขึ้นไป	16	8.5
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุ 11-20 ปี จำนวน 41 คน ร้อยละ 21.7 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 8.5

4.2 ผลการศึกษาระดับของด้านต่างๆในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ	4.48	0.73	มากอย่างยิ่ง
2.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือ แผนยุทธศาสตร์การการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน	4.07	0.63	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง	4.07	0.72	มาก
ภาพรวม	4.20	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, $S.D.=0.39$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ ($\bar{x}=4.48$, $S.D.=0.73$) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่งมีความสามารถสูง ($\bar{x}=4.07$, $S.D.=0.72$) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือ แผนยุทธศาสตร์การการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน ($\bar{x}=4.07$, $S.D.=0.63$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมี โครงสร้างการบริหารงานที่ ชัดเจนเหมาะสม	4.07	0.70	มาก
หน่วยงานของท่านมีการ จัดแบ่งตำแหน่ง หน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.19	0.64	มาก
หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.09	0.72	มาก
ภาพรวม	4.11	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านโครงสร้างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, $S.D.=0.68$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.19$, $S.D.=0.64$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.09$, $S.D.=0.72$) หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.07$, $S.D.=0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านระบบ

ด้านระบบ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีการ จัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.04	0.71	มาก
หน่วยงานของท่านมีการแก้ไข ปัญหาการ ปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุก คนร่วมกัน	4.13	0.69	มาก
หน่วยงานของท่านมีระบบ การประเมินผลงานของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.06	0.70	มาก
ภาพรวม	4.07	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านระบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$ S.D.=0.70) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน ($\bar{x}=4.13$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.70) หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านแบบของการบริการ

ด้านแบบของการบริการ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านออกแบบงานที่ต้องอาศัยความ ชำนาญหลายด้านประกอบกัน	4.11	0.64	มาก
การทำงานต้องเป็นทีม และสลับหน้าที่กันเป็น ระยะ ๆ	4.14	0.67	มาก
งานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกัน	4.16	0.74	มาก
ภาพรวม	4.13	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านแบบของการบริการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$ S.D.=0.68) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า งานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกัน ($\bar{x}=4.16$,S.D.= 0.74) รองลงมาคือการทำงานต้องเป็นทีม และสลับหน้าที่กันเป็นระยะ ๆ ($\bar{x}=4.14$,S.D.= 0.67) หน่วยงานของท่านออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ($\bar{x}=4.11$,S.D.= 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความสามารถ

ด้านความสามารถ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.67	มาก
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ของท่าน	4.19	0.64	มาก
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.08	0.75	มาก
ภาพรวม	4.12	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$ S.D.=0.68) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน ($\bar{x}=4.19$, S.D.= 0.64) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=4.09$, S.D.= 0.67) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
มีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.15	0.66	มาก
มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ที่สังกัดอยู่	4.20	0.65	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงานมี ความสามัคคีกัน	4.11	0.71	มาก
ภาพรวม	4.15	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$ S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ($\bar{x}=4.20$,S.D.= 0.65) รองลงมา คือมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.15$,S.D.= 0.66) เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงานมีความสามัคคีกัน ($\bar{x}=4.11$,S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน	4.08	0.67	มาก
หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.15	0.67	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.11	0.69	มาก
ภาพรวม	4.11	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$ S.D.=0.67) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.15$,S.D.= 0.67) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.11$,S.D.= 0.69) หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน ($\bar{x}=4.08$,S.D.= 0.67) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.28	0.68	มากอย่างยิ่ง
ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.18	0.61	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.14	0.71	มาก
ภาพรวม	4.20	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$ S.D.=0.66) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\bar{x}=4.28$,S.D.= 0.68) รองลงมาคือ ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ($\bar{x}=4.18$,S.D.= 0.61) ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.14$,S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.18	0.72	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.16	0.71	มาก
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงาน พิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	4.20	0.69	มาก
ภาพรวม	4.18	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านการได้รับการยอมรับภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$ S.D.=0.70) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.69) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.18$, S.D.= 0.72) ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=4.16$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และทำทนาย

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และทำทนาย	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทนาย ความสามารถและนำเสนออยู่เสมอ	4.16	0.71	มาก
ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ	4.20	0.65	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจและความ ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ใน ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.72	มาก
ภาพรวม	4.16	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และทำทนายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$ $S.D.=0.69$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.65$) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถ และนำเสนออยู่เสมอ ($\bar{x}=4.16, S.D.= 0.71$) ท่านได้รับความไว้วางใจ และความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.14, S.D.= 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.13	0.67	มาก
ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.22	0.62	มากอย่างยิ่ง
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณ งานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	4.23	0.72	มากอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.19	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$ S.D.=0.67) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา และปริมาณงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย ($\bar{x}=4.23$,S.D.= 0.72) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.22$,S.D.= 0.62) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x}=4.13$,S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	4.21	0.67	มากอย่างยิ่ง
ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเช่น ไปได้ดู งาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.22	0.61	มากอย่างยิ่ง
ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้าง ผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	4.22	0.68	มากอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.21	0.65	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.21$ S.D.=0.65) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{x}=4.22$,S.D.= 0.68) รองลงมาคือท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเช่น ไปได้ดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{x}=4.22$,S.D.= 0.61) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.21$,S.D.= 0.67) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.34	0.71	มากอย่างยิ่ง
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.17	0.59	มาก
ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.15	0.66	มาก
ภาพรวม	4.22	0.65	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.22$ S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{x}=4.34$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.59) ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{x}=4.15$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.68	มาก
ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.29	0.59	มากอย่างยิ่ง
ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.19	0.67	มาก
ภาพรวม	4.22	0.64	มากอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.22$ S.D.=0.64) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.29$,S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.20$,S.D.= 0.68) ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.19$,S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านเวลา

ด้านเวลา	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	0.69	มาก
การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.24	0.67	มากอย่างยิ่ง
ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	4.20	0.65	มาก
ภาพรวม	4.20	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านเวลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$ S.D.=0.67) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่าการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.24$,S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ($\bar{x}=4.20$,S.D.= 0.67) ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.16$,S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความเห็น
ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดทรัพยากร	4.20	0.66	มาก
ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.65	มากอย่างยิ่ง
ท่านตระหนักและกระตุ้น ให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่ มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.13	0.69	มาก
ภาพรวม	4.19	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$ S.D.=0.66) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.26$,S.D.= 0.65) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร ($\bar{x}=4.20$,S.D.= 0.66) ท่านตระหนัก และกระตุ้น ให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ($\bar{x}=4.13$,S.D.= 0.69) ตามลำดับ

4.5 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H_0) : ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอบจ.ชุมพร

(H_1) : ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอบจ.ชุมพร

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.183	.212		5.592	.000
กลยุทธ์	.094	.070	.111	-1.342	.181
โครงสร้าง	.080	.070	.092	1.144	.254
ระบบ	.019	.066	.023	.290	.772
แบบของการบริการ	.062	.073	.072	.852	.395
บุคลากร	.069	.073	.081	.951	.343
ความสามารถ	.277	.072	.331	3.866	.000
ค่านิยมร่วมของคน ในองค์กร	.320	.081	.355	3.943	.000
R = .750 ^a	R ² = .563	.287	F = 33.288	Sig = .000 ^b	

R = แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² = แทนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

F = แทนสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบเอฟ เพื่อทราบนัยสำคัญของ R

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 ปัจจัยหลัก 7 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ (ตัวแปรตาม) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สมการพยากรณ์ ปัจจัยหลักที่เป็นตัวพยากรณ์ได้แก่ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (A_1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (A_2) ปัจจัยด้านระบบ (A_3) ปัจจัยแบบของการบริการ (A_4) ปัจจัยด้านบุคลากร (A_5) ปัจจัยด้านความสามารถ (A_6) และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร(A_7) โดยปัจจัยทั้ง 7 ค่า $R = 0.75$ มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดี และสามารถอธิบาย (ตัวแปรตาม) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร (R^2) ได้ร้อยละ 0.56 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

สมมติฐานที่ 2 (H_0) : ปัจจัยที่แรงจูงใจส่งผลในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

(H_1) : ปัจจัยที่แรงจูงใจไม่ส่งผลในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.859	.177		4.838	.000
ความสำเร็จในการทำงาน	.233	.062	.264	3.788	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.158	.067	.197	2.345	.020
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.100	.063	.122	1.587	.114
ความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าในอาชีพ	.064	.068	.074	.935	.351
	.244	.072	.260	3.402	.001
$R = .821^a$	$R^2 = .674$.246	75.615		.000 ^b

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

R = แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 = แทนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

F = แทนสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบเอฟ เพื่อทราบนัยสำคัญของ R

จากตารางที่ 4.23 ปัจจัยหลัก 5 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ ปัจจัยที่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สมการพยากรณ์ปัจจัยหลักที่เป็นตัวพยากรณ์ได้แก่ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (A_1) ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (A_2) ปัจจัยลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (A_3) ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน (A_4) ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (A_5) โดยปัจจัยทั้ง 5 ค่า $R = 0.82$ มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดี และสามารถอธิบาย (ตัวแปรตาม) ปัจจัยที่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร (R^2) ได้ร้อยละ 0.67 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

บทที่ 5

อภิปราย และสรุปผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิด และได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

ปัจจัยอิทธิพล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน 338 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1976) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน

วิธีการใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างโดยใช้ความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows version 21 มีเกณฑ์การให้คะแนนตามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) อธิบายข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 32.3 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 42.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.0 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี ร้อยละ 47.6 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หญิงในวัยทำงานซึ่งค่อนข้างมีประสบการณ์ในการทำงาน มีอิสระ มีเวลาทุ่มเทให้กับงานได้มาก และมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปตามปัจจัยที่ศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ด้านกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20, S.D.=0.39$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ ($\bar{x}=4.48, S.D.=0.73$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่งมีความสามารถสูง ($\bar{x}=4.07, S.D.=0.72$) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือ แผนยุทธศาสตร์การการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน ($\bar{x}=4.07, S.D.=0.63$) ตามลำดับ

ด้านโครงสร้าง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11, S.D.=0.68$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.19, S.D.=0.64$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.09, S.D.=0.72$) หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.07, S.D.=0.64$) ตามลำดับ

ด้านระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07, S.D.=0.70$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน ($\bar{x}=4.13, S.D.=0.69$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.06, S.D.=0.70$) หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{x}=4.04, S.D.=0.71$) ตามลำดับ

ด้านแบบของการบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13, S.D.=0.68$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า งานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกัน ($\bar{x}=4.16, S.D.=0.74$) รองลงมาคือการทำงานต้องเป็นทีม และสลับหน้าที่กันเป็นระยะ ๆ ($\bar{x}=4.14, S.D.=0.67$) หน่วยงานของท่านออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ($\bar{x}=4.11, S.D.=0.64$) ตามลำดับ

ด้านความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12, S.D.=0.68$) เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน ($\bar{x}=4.19, S.D.=0.64$) รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=4.09, S.D.=0.67$) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}=4.08, S.D.=0.75$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$ $S.D.=0.67$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.15, S.D.= 0.67$) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.11, S.D.= 0.69$) หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน ($\bar{x}=4.08, S.D.= 0.67$)

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$ $S.D.=0.67$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.65$) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.15, S.D.= 0.66$) เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงานมีความสามัคคีกัน ($\bar{x}=4.11, S.D.= 0.71$)

2.แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$ $S.D.=0.66$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\bar{x}=4.28, S.D.= 0.68$) รองลงมาคือ ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ($\bar{x}=4.18, S.D.= 0.61$) ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.14, S.D.= 0.71$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$ $S.D.=0.70$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.18, S.D.= 0.72$) ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}=4.16, S.D.= 0.71$)

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$ $S.D.=0.69$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.65$) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.16, S.D.= 0.71$) ท่านได้รับความไว้วางใจ และความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.14, S.D.= 0.72$)

ด้านความรับผิดชอบในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$ $S.D.=0.67$) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา และปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{x}=4.23, S.D.= 0.72$) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.22, S.D.= 0.62$) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x}=4.13, S.D.= 0.67$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.21$ S.D.=0.65) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{x}=4.22, S.D.= 0.68$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{x}=4.22, S.D.= 0.61$) ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.21, S.D.= 0.67$) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.22$ S.D.=0.65) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{x}=4.34, S.D.= 0.71$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{x}=4.17, S.D.= 0.59$) ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{x}=4.15, S.D.= 0.66$) ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง ($\bar{x}=4.22$ S.D.=0.64) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.29, S.D.= 0.59$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.68$) ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการ ปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.19, S.D.= 0.67$) ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$ S.D.=0.66) เมื่อ พิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.26, S.D.= 0.65$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.66$) ท่านตระหนัก และกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ($\bar{x}=4.13, S.D.= 0.69$) ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยอิทธิพลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบด้านแบบของการบริการ ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมในองค์กร ที่มีอิทธิพลมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน มีผลต่อการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มากที่สุด รองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านกลยุทธ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านแบบของการบริการ ด้านความสามารถ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีอิทธิพลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มากที่สุด รองลงในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่เป็นผลจากการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เนื่องจากปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ และโครงสร้าง ถือได้ว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา หรือยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบที่ชัดเจน และมีความสมบูรณ์ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อ1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย บุคลากร สายสนับสนุน โดยมี 2 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มสำนักงาน และกลุ่มบริการ จำนวน 409 คน โดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการ ความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.20 ส่วนตัวอย่างที่มี เพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวอย่างที่มีอายุ ในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ($B = .320$) การได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถ เป็นอีกส่วนหนึ่งของปัจจัยอิทธิพลการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมากซึ่งมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ($B = .767$) ซึ่งรองลงมาจากค่านิยมร่วมของคนในองค์กรเนื่องจากทุก ๆ องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ความสามารถเป็น คุณสมบัติเฉพาะบุคคลซึ่งจะมีความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ของงาน และควรมีความสามารถที่หลากหลายด้าน ทั้งความสามารถที่มีต่องานและต่อบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย สุริวัลย์ ใจงาม (2560) เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวบรวม ข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ใน ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน โดยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41 และ 3) แรงจูงใจใน การทำงานที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร มีด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพันและด้านการได้รับการยอมรับ โดยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 57

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ดังนี้

1. ด้านปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชุมพร ให้มีความสำคัญด้านกลยุทธ์เป็นระดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบด้านแบบของการบริการ ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมในองค์กร ตามลำดับ และผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านโครงสร้างและความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะโครงสร้างของแต่ละ หน่วยงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับ บุคลากรเพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ประเภท ของงาน รายละเอียดของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนด โครงสร้างด้วย ซึ่งบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานจะพบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานจริง เช่น บุคลากร ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือบุคลากรบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง ทำให้งานไม่สำเร็จ ตามกำหนดเวลา หรือขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อนต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหลายระดับทำ ให้เกิดความล่าช้าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคนั้นมาร่วมกันหา แนวทางวิธีการจัดสรรบุคลากรและปริมาณงาน แล้วกำหนดขั้นตอนเป็นโครงสร้างให้ชัดเจน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดการพัฒนาระสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถไหวพริบปฏิภาณ วิธีการการตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็ม ที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพปริมาณตามเวลาที่กำหนดรวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้วหาก พบว่า คุณสมบัติหรือความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชายังไม่เหมาะสม ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเช่น ส่งเข้าอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรให้ความสำคัญความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและความสำคัญระหว่างบุคคลในองค์การตามลำดับ และผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและสภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสามารถหาแนวทางวิธีการปรับปรุงแก้ไขงาน พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น ไม่ตัดโอกาสโดยการลงโทษ หรือไม่มอบหมายงานให้ทำเมื่องานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้นด้วย

2.2 ด้านตำแหน่งงาน เมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้วผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น และส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

2.3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา

2.4 ด้านสภาพในการทำงาน องค์การหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ทันสมัยและพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสภาพแวดล้อมแสงสว่าง บรรยากาศอุณหภูมิต้องคอยหมั่นตรวจตราดูแล และดำเนินการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้น พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดชุมพรตั้งนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. การกำหนดโครงสร้างองค์การควรมีการกำหนดโครงสร้างในภาพรวมทั้งองค์การ และโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน เช่น ระดับฝ่ายกองโดยมุ่งเน้น ที่ระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานจริงเข้าร่วมกำหนดโครงสร้างนั้น ๆ ด้วยเป็นโครงสร้างที่เปิดเผยมุมมอง สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การได้

2. ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความสอดคล้อง หรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้น ในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน

3. ควรกำหนดให้มีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูล เพื่อการทำงานสู่มีอาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา ในหน่วยงานเพื่อระดมความคิดเห็น และสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนให้แต่ละหน่วยงานทำการวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนในระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหา และอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติ์รวี เลขะกุลและคณะมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (2564) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การก่อสร้างถนน) ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ .ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่1 กรมทหารราบที่7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทวีพงษ์ พรหมพันธุ์ห้าว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.กรุงเทพฯ : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรี ปทุม, 2560.
- รัชชากร สุขจินดา. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลัง สำนักงานศาลยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักวิทย บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ. อักษรเจริญทัศน์.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ศิริประภา ภาคีอรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สุรีวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ
- สุมัยยา นาคานาวา. (2564). ทักษะคติพฤติกรรม และส่วนผสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และ ส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาลของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจบริการ, วิทยาลัยดุสิตธานี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม(ต่อ)

อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
สำนักหอสมุดกลาง.

อัครเดช ไม้จันทร์และนุจรีย์ แซ่จิว.(2561). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.”วารสารราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี

อติติ เฟ่งพิโรจ.(2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนราธิวาส.สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาษาอังกฤษ

Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Willey &
Sons.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*.
Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed). New York:
Harper & Row.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-40ปี
3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

3.สถานภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. โสด 2. สมรส

3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมปลาย/ ปวช.

2. อนุปริญญา/ ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5-10 ปี

3. 11-20 ปี

4. 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่าง ยิ่ง(5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่า ยิ่ง (1)
1.ด้านกลยุทธ์						
1	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์โอกาส และ พัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือ แผนยุทธศาสตร์การการปฏิบัติงานล่วงหน้า ทุกงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่งมี ความสามารถสูง					
2.ด้านโครงสร้าง						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเหมาะสม					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
6	หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
3.ด้านระบบ						
7	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
8	หน่วยงานของท่านมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน					
9	หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
4.ด้านแบบของการบริการ						
10	หน่วยงานของท่าน ออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน					
11	การทำงานต้องเป็นทีม และสลับหน้าที่กันเป็นระยะ ๆ					
12	งานทุกงานในหน่วยงานของท่านต้องช่วยกันคิดวางแผน ตัดสินใจร่วมกัน					
5.ด้านบุคลากร						
13	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน					
14	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
15	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่างยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่าง ยิ่ง (1)
6.ด้านความสามารถ						
16	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
17	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความ ถนัดของท่าน					
18	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
7.ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร						
19	มีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
20	มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อ พัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่					
21	เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงานมีความ สามัคคีกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่าง ยิ่ง(1)
ปัจจัยจูงใจ						
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
22	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					
23	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
24	ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
25	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
26	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
27	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่าง ยิ่ง(5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่าง ยิ่ง(1)
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย						
28	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ					
29	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ					
30	ท่านได้รับความไว้วางใจและความ ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ใน ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน						
31	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้					
32	ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธี ป้องกันและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
33	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา และปริมาณ งานตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
34	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ					
35	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอเช่น ได้ ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
36	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้าง ผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชุมพร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่าง ยิ่ง (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่าง ยิ่ง (1)
1. ด้านคุณภาพของงาน						
37	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
38	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าเสมอ					
39	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่ เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชุมพร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก อย่าง ยิ่ง(5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย อย่าง ยิ่ง (1)
2. ด้านปริมาณงาน						
40	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณ งานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
41	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
42	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านเวลา						
43	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
44	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
45	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น					
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
46	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดทรัพยากร					
47	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
48	ท่านตระหนักและกระตุ้น ให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

เพศ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์ สะสม
Valid	ชาย	80	42.3	42.3
	หญิง	109	57.7	100.00
Total		189	100.00	100.00

อายุ

อายุ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	46	24.3	24.3
	31 - 40 ปี	61	32.3	56.6
	41 - 50 ปี	54	28.6	85.2
	51 - 60 ปี	28	14.8	100.0
Total		189	100.00	100.00

สถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์สะสม
Valid	โสด	80	42.3	42.3
	สมรส	79	41.8	84.1
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	15.9	100.00
Total		189	100.00	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	เปอร์เซ็นต์ นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์ สะสม
มัธยมปลาย/ปวช.	8	4.2	4.2	4.2
อนุปริญญา/ปวส.	45	23.8	23.8	28.0
ปริญญาตรี	104	55.0	55.0	83.1
ปริญญาโทหรือสูง กว่า	32	16.9	16.9	100.0
	400	100.00	100.00	

ระยะเวลาทำงานในองค์กร

อาชีพ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์	เปอร์เซ็นต์ที่ ถูกต้อง	เปอร์เซ็นต์ สะสม
ต่ำกว่า 5 ปี	42	22.2	22.2	22.2
6-10 ปี	90	47.6	47.6	69.8
11-20 ปี	41	21.7	21.7	91.5
21 ปีขึ้นไป	16	8.5	8.5	100.0
	189	100.00	100.00	

ด้านกลยุทธ์

	N	Mean	Std. Deviation
Valid A1	189	4.21	.675
A2	189	4.22	.613
A3	189	4.22	.685

ด้านโครงสร้าง

	N	Mean	Std. Deviation
Valid B1	189	4.07	.700
B2	189	4.19	.649
B3	189	4.09	.727

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านระบบ				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	C1	189	4.04	.713
	C2	189	4.13	.696
	C3	189	4.06	.701

ด้านแบบของการบริการ				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	D1	189	4.11	.644
	D2	189	4.14	.673
	D3	189	4.16	.748

ด้านบุคลากร				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	E1	189	4.08	.679
	E2	189	4.15	.676
	E3	189	4.11	.691

ด้านความสามารถ				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	F1	189	4.09	.674
	F2	189	4.19	.649
	F3	189	4.08	.753

ด้านค่านิยมในองค์กร				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	G1	189	4.15	.668
	G2	189	4.20	.654
	G3	189	4.11	.714

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	H1	189	4.28	.715
	H2	189	4.18	.618
	H3	189	4.14	.681

ด้านการได้การยอมรับนับถือ				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	I1	189	4.18	.722
	I2	189	4.16	.714
	I3	189	4.20	.691

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	J1	189	4.16	.719
	J2	189	4.20	.651
	J3	189	4.14	.726

ด้านความรับผิดชอบในงาน				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	K1	189	4.13	.675
	K2	189	4.22	.628
	K3	189	4.23	.726

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	L1	189	4.21	.675
	L2	189	4.22	.613
	L3	189	4.22	.685

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านคุณภาพของงาน				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	M1	189	4.34	.710
	M2	189	4.17	.598
	M3	189	4.15	.668

ด้านปริมาณงาน				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	N1	189	4.20	.686
	N2	189	4.29	.595
	N3	189	4.19	.678

ด้านเวลา				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	O1	189	4.16	.692
	O2	189	4.24	.677
	O3	189	4.20	.659

ด้านเวลา				
		N	Mean	Std. Deviation
Valid	P1	189	4.20	.662
	P2	189	4.26	.655
	P3	189	4.13	.698

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพัฒน์ นครพัฒน์
วัน/เดือน/ปีเกิด	17 พฤศจิกายน 2541
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพรจังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 37/8 หมู่ 1 ตำบล บางหมาก อำเภอเมืองชุมพร รหัสไปรษณีย์ 8600
สถานศึกษา	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนศรียาวัย จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2562	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้