

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



นางนิชภา จันทวงษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Employee Performance in the Tambon  
Administration Organization, Phayom Sub-district, Phra Nakhon Si  
Ayutthaya Province



Mrs. NICHAPA JUNTHAWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อและนามสกุล	นางณิชามา จันทพงษ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ผู้ศึกษา นางณิชาภา จันทวงษ์ รหัสนักศึกษา 2653000691  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพยอมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัด พระนครศรีอยุธยา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน ด้าน นโยบายการบริหารขององค์กร และด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 87

**คำสำคัญ** แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Independent Study title: Factors Affecting Employee Performance in the Tambon Administration Organization, Phayom Sub-district, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Author: Mrs. NICHAPA JUNTHAWONG; ID: 2653000691;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Pavin Chinachoti, Ph.D.;

Academic year: 2023

### **Abstract**

This study aims to (1) examine the level of opinions on motivation factors and performance efficiency of personnel in Phayom Sub-district Administrative Organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; (2) compare levels of performance efficiency, classified by personal factors; and (3) investigate work motivations that affect performance efficiency of personnel in Phayom Sub-district Administrative Organization.

The study employed quantitative research. The population consisted of personnel from the Phayom Subdistrict Administrative Organization. A random sampling of 52 individuals was selected. The data collection instrument utilized was a questionnaire. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings indicated that (1) personnel from Phayom Sub-district Administrative Organization had overall opinions on work motivation factors and performance efficiency at a high level. (2) Personnel with different personal factors perceived their overall performance efficiency indifferently. (3) Work motivation factors in terms of job responsibility, organizational management policies, and job position influenced performance efficiency at a statistical significance level of 0.05. These factors can jointly predict performance efficiency of personnel in Phayom Subdistrict Administrative Organization for 87 percent.

**Keywords :** Motivator Factors, Employee Performance Efficiency, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ และกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกสร ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ



นางณิชภา จันทวงษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา .....	2
3. กรอบความคิดทางทฤษฎี.....	2
4. สมมติฐานการวิจัย .....	5
5. ขอบเขตของการศึกษา.....	5
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	10
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	22
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	23
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ .....	24
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	24
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	25
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ .....	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ .....	31

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลทั่วไป.....	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	34
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	47
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	51
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	57
1. สรุปผลการวิจัย.....	57
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	62
3. ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม .....	69
ภาคผนวก .....	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	73
ประวัติผู้ศึกษา .....	80





**สารบัญตาราง**

หน้า

ตารางที่ 3.1	ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	26
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน.....	34
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ การได้รับการยอมรับนับถือ.....	35
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย.....	36
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน.....	37
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ.....	38
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ นโยบายการบริหารขององค์กร.....	40
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ การปกครองบังคับบัญชา.....	41
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร.....	42
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ค่าจ้างและผลตอบแทน.....	43
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ สถานภาพในการทำงาน.....	44
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความมั่นคงในงาน.....	45
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ตำแหน่งงาน.....	46

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน..... 47

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน..... 48

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลา..... 49



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	4
ภาพที่ 3.2	ขนาดของประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan.....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจและจุดสำคัญในการบริหารจัดการขององค์กรทุกประเภท มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมหาศาล เนื่องจากพวกเขามีความสามารถในการทำงานและมีส่วนร่วมในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคคลที่มีศักยภาพมักจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องมีการดูแลอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากภารกิจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้หมายความว่าจบเมื่อนักงานเข้าทำงานแล้ว แต่ยังต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมินผลนี้ยังสามารถใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงาน การปรับเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และช่วยให้องค์กรมีแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประสิทธิภาพอย่างมากขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถและความรู้ของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสุขในการทำงาน และการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งในที่ทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

นอกเหนือจากมนุษย์ การบริหารเงินก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง การใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการบริหารเงินอาจเกี่ยวข้องกับการวางแผนงบประมาณ การลงทุนในพัฒนาบุคลากร หรือการจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การจัดการวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ และการบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกส่วนหนึ่ง วัสดุและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและมีคุณภาพสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ ในขณะเดียวกัน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเป็นผู้นำในวงการของตนเองได้ในอนาคต

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้สามารถประเมินผลและปรับปรุงด้านต่างๆ เพื่อสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถเติบโตไปได้อย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

กรอบความคิดทางทฤษฎีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. จำแนกตามตำแหน่งงาน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 2. แรงจูงใจในการทำงาน (แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg)

##### ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ความรับผิดชอบในงาน

## 5. ความก้าวหน้าในอาชีพ

### ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน
5. สถานภาพในการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน
7. ตำแหน่งงาน

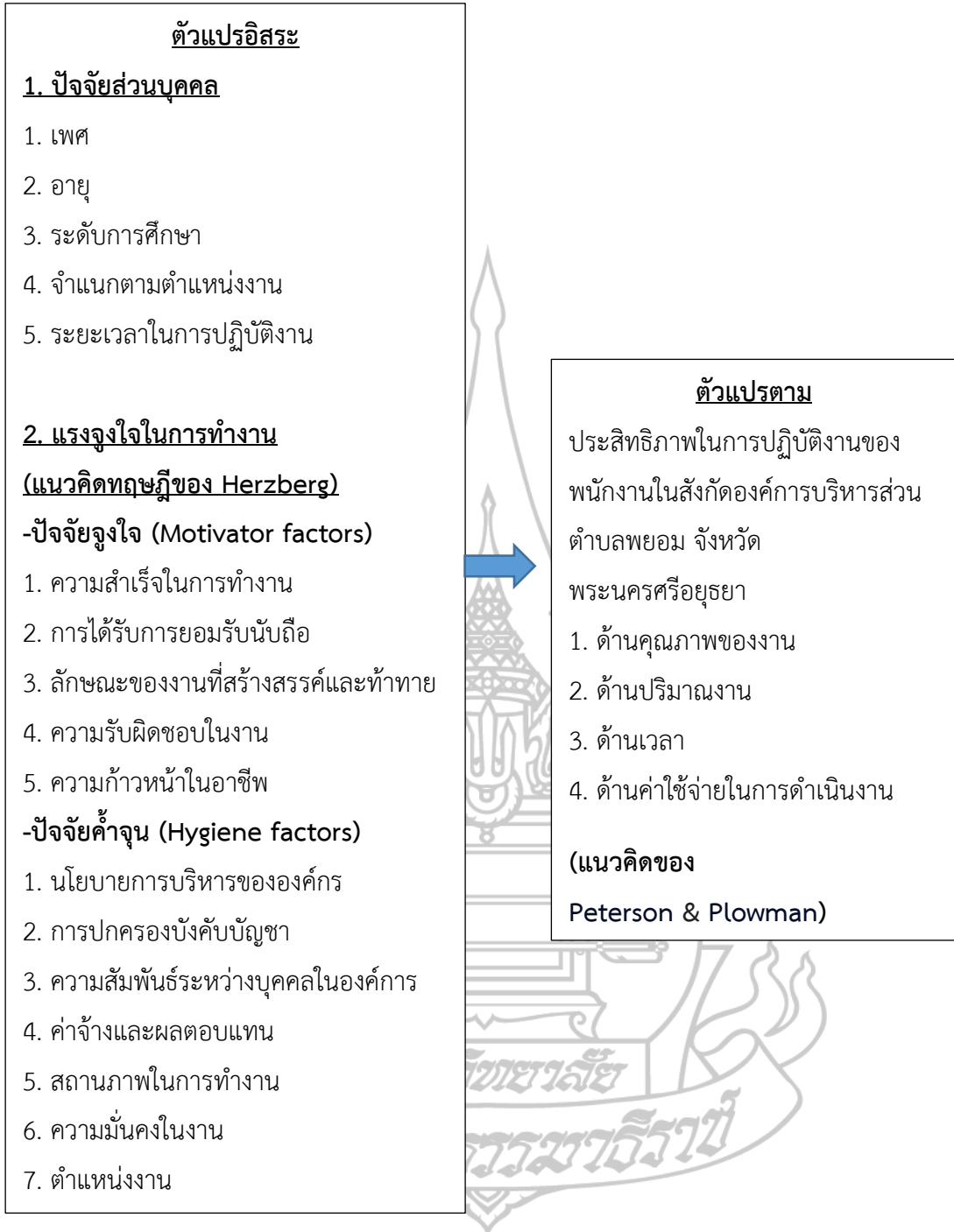
### ตัวแปรตาม (แนวคิดของ Peterson & Plowman)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ระดับกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดในองค์กรจำนวน 60 คน ซึ่งใช้หลักการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ในการคำนวณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ตามหลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan คือ 52 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกอง ดังนี้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 10 คน กองคลัง 20 คน สำนักปลัด 12 คน และกองช่าง 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 52 คน

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการต่อยอดการพัฒนา

##### ตัวแปรอิสระ

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. จำแนกตามตำแหน่งงาน



## 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### 2. แรงจูงใจในการทำงาน (แนวคิดทฤษฎี Herzberg, 1979)

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ

#### ปัจจัยค้ำจุน (Hygienefactors)

1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน
5. สภาพภาพในการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน
7. ตำแหน่งงาน

### ตัวแปรตาม (แนวคิดของ Peterson & Plowman)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้นจำนวน 1 เดือน

(มิถุนายน-กรกฎาคม 2567)

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**6.2 ประสิทธิภาพ** หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจาก ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**6.3 การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน/โครงการต่าง ๆ

**6.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดเรียบร้อย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

**6.5 คุณภาพของงาน** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

**6.6 ปริมาณงาน** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้

**6.7 เวลา** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา

**6.8 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์การเกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

**6.9 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกของบุคคล เป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจความ พึงพอใจ ความมุ่งมั่นและความคาดหวังที่จะได้รับความสำเร็จการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

**6.10 ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

**6.11 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน ด้วยเล็งเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

**6.12 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย** หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

**6.13 ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย หรือปฏิบัติมากเกินไปจากความรับผิดชอบ

**6.14 ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

**6.15 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

**6.16 นโยบายการบริหารขององค์กร** หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**6.17 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือมีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

**6.18 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

**6.19 ค่าจ้างและผลตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

**6.20 สถานภาพในการทำงาน** หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

**6.21 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

**6.22 ตำแหน่งงาน** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

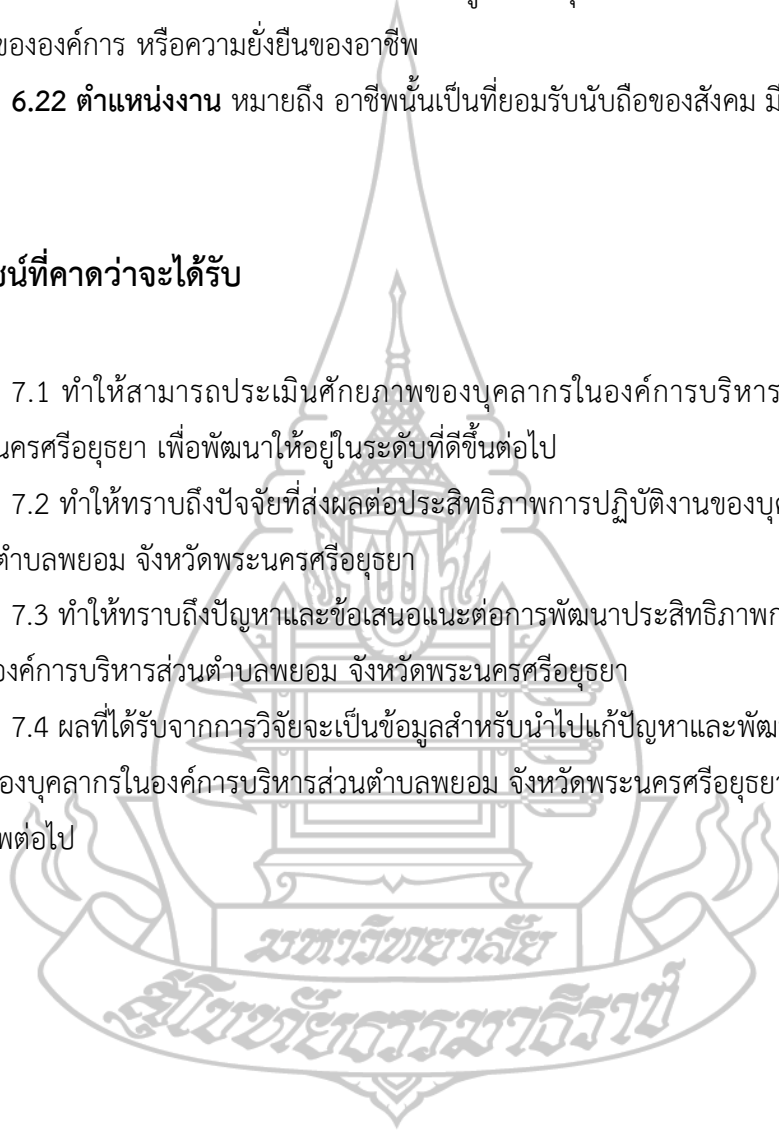
## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.4 ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผล (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไป มักหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการชาวต่างประเทศ และนักวิชาการชาวไทย ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตที่ผ่านกระบวนการการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผล

กำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ การทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

อนันท์ งามสะอาด (2551 อ้างถึงใน ทรัพย์สินพิชญ์, 2557) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) และประหยัดเวลา (Time)
3. คุณภาพ (Quality) ได้แก่ กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีกระบวนการผลิต (Process) มีการดำเนินงานอย่างดีและผลผลิต (Output) ได้รับดี

ดังนั้นในความหมายนี้การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่าประหยัดรวดเร็ว และคุณภาพหรือมีกระบวนการดำเนินงานที่ดีหรือไม่

ดังนั้นสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Gellerman (1968 อ้างถึงใน กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

Kinicki & Williams (2008 อ้างถึง โชติกา ระโส, 2555) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Daft (2000, อ้างถึงใน อติทยา เสนะวงศ์, 2555) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to Move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายไว้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้อธิบายว่า ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ ซึ่งแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตามลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยความต้องการของคนแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจนี้ ได้แก่ ความหิว ความสะดวก ความต้องการทางเพศ อุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนหลับนอน ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

## 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้ามนบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

เนตรพัฒนา ภาวีราช (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ พฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความ



ต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมียุทธศาสตร์ในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะบุคคลตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขามเย็นขาม” ทำงานเพื่อเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจเพื่อเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเพื่อค้นหาสิ่งที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจแตกต่างไปจากเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงาน ที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่การงาน มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำสิ่ง ที่

ดังนั้น องค์กรใดที่มีนักทรัพยากร ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย

ของงาน นอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้ เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของสมาชิก เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการคือแรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพราะทำให้เกิดความร่วมมือ ความพยายามในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่

### 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2553) คือ

**1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความ

สนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนตร์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

**2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้างทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่า

#### 2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) ทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work It Sel) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

**2. ปัจจัยค้ำจุ้น (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Supervisors Peers and Subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีระดับประสิทธิภาพและมีผลต่อการสร้างเสริมงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดท้อถอยไม่ยอมทำงานและจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ

ปาริฉัตร พาลุน (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา บริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างรอบครอบ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

#### 3.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า ตนเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

### 3.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

พิศมัย แสนบัวโพธิ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ. เอ็ม. จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด เนื่องด้วยลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ตัวบุคคลได้ทำงานมีความท้าทายและน่าสนใจ พร้อมทั้งมีลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ ทำให้ลักษณะงานที่ทำ และผลงานที่ออกมาขึ้นประสบความสำเร็จ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

### 3.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับโอกาส การรับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

### 3.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพในงาน

นาถลัดดา บุญประคอง (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานของบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง

### 3.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ธันยวีร์ นิมมณี (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายบริษัท และการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์

จังหวัดกระบี่ได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากองค์การทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

### 3.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาขององค์กร

จรัญธร สาคร และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด จากงานวิจัยพบปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่าด้านวิธีการปกครองของหัวหน้างาน ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายเช่นกัน

### 3.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร

วรรณภา อารรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

### 3.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนขององค์กร

วรรณภา ระย้างาม (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มีสวัสดิการให้กับข้าราชการและครอบครัว เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส บุตร การเบิกค่าเล่าเรียนแก่บุตร ค่าเช่าบ้าน และการให้ทุนการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

### 3.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงานขององค์กร

วัชรกา กำลังมาก (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อความสะดวกสบาย การจัดเอกสาร คู่มือ หนังสือต่าง ๆ เป็นสัดส่วน มีงบประมาณสนับสนุนด้านอาคารสถานที่

### 3.11 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานขององค์กร

ณัฐภา กรීหิรัญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและในแต่ละด้าน ส่วนผลการศึกษาเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละข้อกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันเลย

### 3.12 ปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงานขององค์กร

นวลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 250 คน พบว่าโครงสร้าง และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงานนั้น ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้



## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดในองค์กรจำนวน 60 คน ซึ่งใช้หลักการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ในการคำนวณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ตามหลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan คือ 52 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกอง ดังนี้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 10 คน กองคลัง 20 คน สำนักปลัด 12 คน และกองช่าง 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 52 คน

Krejcie & Morgan											
ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338		
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341		
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346		
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351		
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354		
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357		
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361		
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364		
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367		
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368		
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370		
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375		
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377		
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379		
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380		
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381		
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382		
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384		

$$n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดของประชากร  
 $e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้  
 $X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2=3.841$ )  
 $p$  = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p=0.5$ )

TIPS  
Research Tips

ภาพที่ 3.2 ขนาดของประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

ที่มา : Krejcie & Morgan (1970)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือมาจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำแนกตามสายงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่มีการวัดระดับความคิดเห็น และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ

มากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

มาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

น้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามที่มีการวัด และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ

มากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5
มาก	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
ปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
น้อย	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

### 3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนและการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินงานตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวบรวมข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด มาพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้มาตรฐานที่ดี

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป

### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำตัวอย่างแบบสอบถามที่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยพิจารณาความตรงของเนื้อหาตามนิยามในแต่ละข้อคำถาม การวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC)

จากสารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาของ นางสาวธนภรณ์ พรรณราย หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่ามีความสอดคล้องและผ่านเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญทุกข้อสามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

จากงานนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ของนवलพรรณ บุญฤทธิ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยผ่านเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยรวมทุกข้อที่ 0.978 สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ และมีผลสรุป การวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 1.00 และ 0.67 ซึ่งเกินจากเกณฑ์ 0.66 ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สรุปได้ว่ามีความสอดคล้องและผ่านเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญทุกข้อสามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

## 5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

5.1 ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีเฉพาะเจาะจงและใช้เกณฑ์การประมาณจากจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้ศึกษาศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่

5.2.1 ตำรา หนังสือ

5.2.2 เอกสารที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่ผ่านมาแต่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

5.2.3 วารสาร และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสาร และระบบออนไลน์ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

## 6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ทำวิจัยได้กำหนดวิธีการดังนี้ คือ

### 6.1 ประเมินข้อมูลขั้นต้น

6.1.1 ทำการประเมินข้อมูลเบื้องต้น หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาโดยการตรวจสอบ (Editing) ความถูกต้อง (Legibility) ความสมบูรณ์ (Completeness) ความสอดคล้อง

(Consistency) ความเที่ยงตรง (Accuracy) และได้รับคำตอบที่ชัดเจน (Response clarification) สำหรับคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด

6.1.2 ทำการลงรหัส (Coding) จากข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วข้างต้นโดยการกำหนดตัวเลขให้แก่ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยสำหรับคำถามปลายปิด (Closed – response question)

**6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ

6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ตารางแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6.2.2 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ( Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

รายการแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>	
1.ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	.969
2.ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	.969
3.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	.970

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายการแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>	
1.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	.969
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	.969
3.การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.969
<b>ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>	
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทาย	.970
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	.969
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน	.969
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>	
1.ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	.969
2.ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด	.969
3.หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	.969
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>	
1.การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	.970
2.ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	.970
3.หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	.969
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร</b>	
1.ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย	.970
2.ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้	.969
3.นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	.969

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายการแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>	
1.ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล	.969
2.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.969
3.ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	.969
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ</b>	
1.ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	.969
2.ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.969
3.ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	.969
<b>ค่าจ้างและผลตอบแทน</b>	
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	.970
2.การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	.970
3.การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	.969
<b>สภาพภาพในการทำงาน</b>	
1.สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก	.970
2.สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	.969
3.อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	.969
<b>ความมั่นคงในงาน</b>	
1.ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่	.969
2.ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน	.969
3.ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้	.969

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายการแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
<b>ตำแหน่งงาน</b>	
1. ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.968
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ	.968
3. ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ	.968
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>	
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	.969
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	.969
3. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้ มีคุณภาพมากขึ้น	.969
<b>ด้านปริมาณงาน</b>	
1. ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้	.969
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.968
3. มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.969
<b>ด้านเวลา</b>	
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	.970
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	.969
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	.969
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>	
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	.968
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.968
3. ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	.968



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 52 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยผลของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Regression) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	Least Significant Difference
B	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของ ความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
Std. error	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้น ทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัว แปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 52)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	15	28.85
หญิง	37	71.15
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	7.69
25 – 30 ปี	11	21.16
31 – 35 ปี	7	13.46
36 – 40 ปี	7	13.46
41 – 45 ปี	7	13.46
มากกว่า 45 ปี	16	30.77
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	40.38
ปริญญาตรี	28	53.85
ปริญญาโท	3	5.77
ปริญญาเอก	-	-
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ประเภทนักวิชาการ	8	15.38
ประเภททั่วไป/เจ้าพนักงาน	5	9.62
ลูกจ้างตามภารกิจ/รายเดือน	17	32.69
ลูกจ้างเหมาบริการ	22	42.31
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	13	25.00
1 - 3 ปี	9	17.31
4 - 5 ปี	6	11.54
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	24	46.15
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ ดังนี้

**จำแนกตามเพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 และเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 ตามลำดับ

**จำแนกตามอายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาช่วงอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.16 ช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.46 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

**จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 และระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ตามลำดับ

**จำแนกตามตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานประเภทลูกจ้างเหมาบริการมากที่สุดจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมา ตำแหน่งงานลูกจ้างตามภารกิจ/รายเดือน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 ตำแหน่งประเภทนักวิชาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และประเภททั่วไป/เจ้าพนักงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดคือระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลา 1 - 3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และระยะเวลา 4 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	20 (38.46)	27 (51.92)	5 (9.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.64	มาก	
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	19 (36.53)	28 (53.85)	5 (9.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.63	มาก	
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	13 (25.00)	29 (55.77)	10 (19.23)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.67	มาก	
						เฉลี่ย	4.21	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ การได้รับการยอมรับนับถือ

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อันมีความสามารถของท่าน	12	33	7	0	0	4.10	0.60	มาก
	(23.08)	(63.46)	(13.46)	(0.00)	(0.00)			
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	10	36	6	0	0	4.08	0.55	มาก
	(19.23)	(69.23)	(11.54)	(0.00)	(0.00)			
3.การแสดงความเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	11	32	9	0	0	4.04	0.63	มาก
	(21.15)	(61.54)	(17.31)	(0.00)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.07</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = .60) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทาย	15 (28.85)	26 (50.00)	10 (19.23)	1 (1.92)	0 (0.00)	4.06	0.75	มาก
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	12 (23.08)	30 (57.69)	10 (19.23)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.66	มาก
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน	20 (38.46)	31 (59.62)	1 (1.92)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	0.53	มาก
	เฉลี่ย					4.16	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.53) รองลงมา งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แพลกใหม่ และท้าทาย ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	31	17	4	0	0	4.52	0.64	มาก
2.ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด	23	27	2	0	0	4.40	0.57	มาก
3.หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ	23	25	4	0	0	4.37	0.63	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.43</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.64) รองลงมา ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความสำเร็จในการทำงาน	8	26	17	1	0	3.79	0.72	มาก
ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	(15.39)	(50.00)	(32.69)	(1.92)	(0.00)			
2.ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	7	33	10	2	0	3.87	0.69	มาก
	(13.46)	(63.46)	(19.23)	(3.85)	(0.00)			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความสำเร็จในการทำงาน	8	31	12	1	0	3.88	0.68	มาก
3.หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	(15.38)	(59.62)	(23.08)	(1.92)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>3.85</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.68) รองลงมา ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน นโยบายการบริหารขององค์กร

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีโอกาสดู ได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น และการกำหนด เป้าหมายและ นโยบาย	8	29	15	0	0	3.87	0.66	มาก
	(15.39)	(55.77)	(28.84)	(0.00)	(0.00)			
2. ผู้บังคับบัญชา บริหารงานได้ ตามนโยบายที่ กำหนดไว้	11	31	10	0	0	4.02	0.64	มาก
	(21.15)	(59.62)	(19.23)	(0.00)	(0.00)			
3. นโยบายที่ กำหนดมีความ ชัดเจนและ สามารถนำไป ปฏิบัติได้	10	30	12	0	0	3.96	0.66	มาก
	(19.23)	(57.69)	(23.08)	(0.00)	(0.00)			
			เฉลี่ย			3.95	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.64) รองลงมา นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดูร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน การปกครองบังคับบัญชา

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ผู้บังคับบัญชา มีการวินิจฉัยสั่ง การและ แก้ปัญหาด้วย เหตุผล	12 (23.08)	31 (59.62)	8 (15.38)	1 (1.92)	0 (0.00)	4.04	0.68	มาก
2.ผู้บังคับบัญชา รับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (19.23)	38 (73.08)	3 (5.77)	1 (1.92)	0 (0.00)	4.10	0.57	มาก
3.ผู้บังคับบัญชา ให้กำลังใจและ ส่งเสริมท่านใน การปฏิบัติงาน	16 (30.77)	31 (59.62)	4 (7.69)	1 (1.92)	0 (0.00)	4.19	0.66	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.11</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.66) รองลงมา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	22	26	4	0	0	4.35	0.62	มาก
	(42.31)	(50.00)	(7.69)	(0.00)	(0.00)			
2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	29	20	3	0	0	4.50	0.61	มาก
	(55.77)	(38.46)	(5.77)	(0.00)	(0.00)			
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	28	21	3	0	0	4.48	0.61	มาก
	(53.85)	(40.38)	(5.77)	(0.00)	(0.00)			
			เฉลี่ย			4.44	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.61) รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.5$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ  
ทำงาน ปัจจัยค่าจูน ค่าจ้างและผลตอบแทน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.เงินเดือนที่ ท่านได้รับมี ความเหมาะสม กับงานที่ท่าน ปฏิบัติและ เพียงพอต่อการ ดำรงชีพ	5	26	20	1	0	3.67	0.68	มาก
	(9.62)	(50.00)	(38.46)	(1.92)	(0.00)			
2.การพิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือนมี ความยุติธรรม	7	26	18	1	0	3.75	0.71	มาก
	(13.46)	(50.00)	(34.62)	(1.92)	(0.00)			
3.การจัด สวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับ ความต้องการ ของบุคลากรใน หน่วยงาน	8	23	21	0	0	3.75	0.71	มาก
	(15.38)	(44.23)	(40.39)	(0.00)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>3.72</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.71) รองลงมา การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{x} = 3.67$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ  
ทำงาน ปัจจัยค้ำจุน สถานภาพในการทำงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.สถานที่ ทำงานมีความ สะอาด เป็น ระเบียบ มีแสง สว่างที่ เหมาะสม อากาศถ่ายเท สะดวก	5	38	9	0	0	3.92	0.52	มาก
2.สถานที่ ปฏิบัติงานของ ท่าน ปราศจาก เสียงรบกวน เหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน	6	29	15	2	0	3.75	0.71	มาก
3.อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้อง ใช้ในการ ปฏิบัติงานมี ความเหมาะสม เพียงพอ	8	26	17	1	0	3.79	0.72	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>3.82</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.52) รองลงมา อุปกรณ์เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจูน ความมั่นคงในงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับ ความเห็น	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึก มั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านทำอยู่	7	30	13	2	0	3.81	0.71	มาก	
	(13.46)	(57.70)	(25.00)	(3.84)	(0.00)				
2. ท่าน ภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติใน ตำแหน่ง ปัจจุบัน	16	25	11	0	0	4.10	0.72	มาก	
	(30.77)	(48.08)	(21.15)	(0.00)	(0.00)				
3. ท่านมี ความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนี้	19	24	9	0	0	4.19	0.71	มาก	
	(36.54)	(46.15)	(17.31)	(0.00)	(0.00)				
						เฉลี่ย	4.03	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.71) รองลงมา ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ  
ทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ตำแหน่งงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับ ตำแหน่งงาน เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ของท่าน	16 (30.77)	20 (38.46)	16 (30.77)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.79	มาก
2. ท่านมีความ เชื่อมั่นในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามตำแหน่งที่ ได้รับ	18 (34.62)	25 (48.07)	9 (17.31)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.71	มาก
3. ท่านรู้สึก ภูมิใจกับ ตำแหน่งงานที่ ท่านได้รับ	19 (36.54)	23 (44.23)	10 (19.23)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.73	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.11</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งงานที่  
ท่านได้รับ ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่  
ได้รับ ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับ  
ความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 4.14 – 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพของงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	14	32	6	0	0	4.15	0.61	มาก
	(26.92)	(61.54)	(11.54)	(0.00)	(0.00)			
2.ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	18	26	8	0	0	4.19	0.69	มาก
	(34.62)	(50.00)	(15.38)	(0.00)	(0.00)			
3.ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	13	30	8	1	0	4.06	0.70	มาก
	(25.00)	(57.70)	(15.38)	(1.92)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.13</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.14 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จตามปริมาณงานเมื่อเทียบกับที่กำหนดไว้	14	31	7	0	0	4.13	0.63	มาก
2.มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	19	27	6	0	0	4.25	0.65	มาก
3.มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	17	27	8	0	0	4.17	0.68	มาก
	เฉลี่ย					4.18	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.65) รองลงมา มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลา

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	23	24	5	0	0	4.35	0.65	มาก
	(44.23)	(46.15)	(9.62)	(0.00)	(0.00)			
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	23	24	5	0	0	4.35	0.65	มาก
	(44.23)	(46.15)	(9.62)	(0.00)	(0.00)			
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	14	26	12	0	0	4.04	0.71	มาก
	(26.92)	(50.00)	(23.08)	(0.00)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.25</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.65) รองลงมา การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการทำงาน	17	28	7	0	0	4.19	0.66	มาก
ความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	(32.69)	(53.85)	(13.46)	(0.00)	(0.00)			
2.มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	14	28	10	0	0	4.08	0.68	มาก
3.ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	18	26	8	0	0	4.19	0.69	มาก
	(34.62)	(50.00)	(15.38)	(0.00)	(0.00)			
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.15</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.69) รองลงมา ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ

ประหยัทรัพยากร ( $\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.68$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

**ปัจจัยจูงใจ** ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

**ปัจจัยค่าจูน** ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized	Standardized	Sig
	Coefficients	Coefficients	
	(B)	Beta	
	Standard Error (S.E)	(β)	
(Constant)	-0.087	.385	.823
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.158	.082	.062
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.024	.109	.825
3.ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.047	.097	.629
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน	.226	.099	.028*
5.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-.068	.086	.431

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	Unstandardized		Standardized	
	Coefficients		Coefficients	
	(B)	Standard Error (S.E)	Beta	Sig
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>				
1.ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	.183	.089	.179	.046*
2.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.029	.087	.031	.741
3.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	-.039	.092	-.038	.676
4.ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	-.033	.077	-.038	.672
5.ด้านสถานภาพในการทำงาน	.088	.089	.086	.326
6.ด้านความมั่นคงในงาน	.072	.079	.086	.365
7.ด้านตำแหน่งงาน	.338	.095	.439	.001*
R = .932, R <sup>2</sup> = .870, Adjusted R <sup>2</sup> = .829, F = 21.663, Sig < .000				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig < 0.05)

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

**ปัจจัยจูงใจ** ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

**ปัจจัยค่าจูน** ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-12

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .168$ , S.E. = .082,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1
2. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .024$ , S.E. = .109,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2
3. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .46$ , S.E. = .097,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3
4. ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .221$ , S.E. = .099,  $P < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4
5. ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = -.073$ , S.E. = .086,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5
6. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .179$ , S.E. = .089,  $P < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6
7. ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .031$ , S.E. = .087,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7
8. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = -.038$ , S.E. = .092,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8
9. ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = -.038$ , S.E. = .077,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9
10. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .086$ , S.E. = .089,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10



11. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .086$ , S.E. = .079,  $P > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 11

12. ปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( $\beta = .439$ , S.E. = .095,  $P < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 12

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปรผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .168$ S.E. = .082 $P > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .024$ S.E. = .109 $P > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .46$ S.E. = .097 $P > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .221$ S.E. = .099 $P < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปรผล
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = -.073$ S.E. = .086 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มี ผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .179$ S.E. = .089 P < 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .031$ S.E. = .087 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = -.038$ S.E. = .092 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = -.038$ S.E. = .077 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
10. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .086$ S.E. = .089 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
11. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .086$ S.E. = .079 P > 0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. ปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\beta = .439$ S.E. = .095 P < 0.05	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยจิตใจ

- จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน

- จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค่าจูน

- จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านตำแหน่งงาน

- จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูนที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

**จำแนกตามเพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 และเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 ตามลำดับ

**จำแนกตามอายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาช่วงอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.16 ช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 13.46 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

**จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 และระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ตามลำดับ

**จำแนกตามตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานประเภท ลูกจ้างเหมาบริการมากที่สุดจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมา ตำแหน่งงานลูกจ้างตาม ภารกิจ/รายเดือน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 ตำแหน่งประเภทนักวิชาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และประเภททั่วไป/เจ้าพนักงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 ตามลำดับ

**จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ในการทำงานตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดคือระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลา 1 - 3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และระยะเวลา 4 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

## **ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

### **1. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ**

#### **ความสำเร็จในการทำงาน**

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ( $\bar{x} = 4.2, S.D. = 0.64$ ) รองลงมา คือสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.2, S.D. = 0.63$ ) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.06, S.D. = 0.67$ ) ตามลำดับ

#### **การได้รับการยอมรับนับถือ**

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อ ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.10, S.D. = .60$ ) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมาย งานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.55$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.63$ ) ตามลำดับ

#### **ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย**

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และชัดเจน ( $\bar{x} = 4.37, S.D. = 0.53$ ) รองลงมา งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทาย ( $\bar{x} = 4.06, S.D. = 0.75$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความ อิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.04, S.D. = .66$ ) ตามลำดับ

### ความรับผิดชอบในงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.64$ ) รองลงมา ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ( $\bar{x} = 4.40, S.D. = 0.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ( $\bar{x} = 4.37, S.D. = 0.63$ ) ตามลำดับ

### ความก้าวหน้าในอาชีพ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.88, S.D. = 0.68$ ) รองลงมา ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น ( $\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.69$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.72$ ) ตามลำดับ

## 2. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน

### นโยบายการบริหารขององค์กร

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.02, S.D. = 0.64$ ) รองลงมา นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ( $\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย ( $\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.66$ ) ตามลำดับ

### การปกครองบังคับบัญชา

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.66$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.10, S.D. = 0.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ( $\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.69$ ) ตามลำดับ

### ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.61$ ) รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.61$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

### ค่าจ้างและผลตอบแทน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.75, S.D. = 0.71$ ) รองลงมา การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.75, S.D. = 0.71$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.68$ ) ตามลำดับ

### สถานภาพในการทำงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก ( $\bar{x} = 3.92, S.D. = 0.52$ ) รองลงมา อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ ( $\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.75, S.D. = 0.71$ ) ตามลำดับ

### ความมั่นคงในงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ( $\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.71$ ) รองลงมา ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.10, S.D. = 0.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ ( $\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.71$ ) ตามลำดับ

### ตำแหน่งงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ ( $\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.73$ ) รองลงมา ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ( $\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.71$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.00, S.D. = 0.79$ ) ตามลำดับ

## 3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกแต่ละด้านได้ดังนี้

### ด้านคุณภาพของงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ( $\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.69$ ) รองลงมา ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ( $\bar{x} = 4.15, S.D. = 0.61$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.06, S.D. = 0.70$ ) ตามลำดับ

### ด้านปริมาณงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.65$ ) รองลงมา มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.68$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.13, S.D. = 0.63$ ) ตามลำดับ

### ด้านเวลา

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.65) รองลงมา การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

### ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่า ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.69) รองลงมา ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัด ทรัพยากร ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทายที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



6. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7. ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

8. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

9. ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

10. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

11. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

12. ปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลการวิจัย  
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าตนเองรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ  
ไปแล้ว สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พาลุน (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างรอบครอบ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

**2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากทั้งนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของตน ทำให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งงาน ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ตนปฏิบัติ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

**3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากทั้งนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าคุณงานที่ตนปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน งานที่ตนได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทาย ได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศมัย แสนบัวโพธิ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ. เอ็ม. จำกัด จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.เอฟ.เอ็ม. จำกัด เนื่องด้วยลักษณะงานมี

ขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ตัวบุคคลได้ทำงานมีความท้าทายและน่าสนใจ พร้อมทั้งมีลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ลักษณะงานที่ทำและผลงานที่ออกมาชิ้นนั้น ประสบผลสำเร็จ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

**4. ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากทั้งนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นว่าในการปฏิบัติงานได้ทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของตน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ได้ทำงานและรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด มีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับโอกาส การรับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

**5. ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นว่าในหน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น มีการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม และมองว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาถลัดดา บุญประคอง (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานของบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง

**6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจาก

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามี ความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ และองค์การมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และตนเองสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกับองค์กร และมีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน อีกทั้งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวีร์ นิยมมณี (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากองค์การทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

**7. ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล เป็นธรรม รวมถึงผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจและส่งเสริมตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสพร สาคร และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด จากงานวิจัยพบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่าด้านวิธีการปกครองของหัวหน้างาน ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายเช่นกัน

**8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาใน

การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักให้คำปรึกษา และบุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ อารณ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

**9. ปัจจัยด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ รัช่างาม (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมเพื่อสันติ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานปทุมเพื่อสันติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มีสวัสดิการให้กับข้าราชการและครอบครัว เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส บุตร การเบิกค่าเล่าเรียนแก่บุตร ค่าเช่าบ้าน และการให้ทุนการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

**10. ปัจจัยด้านสภาพในการทำงานขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรา กำลังมาก (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อความสะดวกสบายการจัดเอกสาร คู่มือ หนังสือต่าง ๆ เป็นสัดส่วน มีงบประมาณสนับสนุนด้านอาคารสถานที่

**11. ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในงานขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่ามีมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทํานําอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธา กริทธิธัญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและในแต่ละด้าน ส่วนผลการศึกษาเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละข้อกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันเลย

**12. ปัจจัยคำจูงด้านตำแหน่งงานขององค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่ารํูสึกภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ และได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงมีความคิดเห็นว่ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ อีกทั้งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 250 คน พบว่าโครงสร้าง และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานนั้น ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้

### 3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีความประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้

ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ที่สนใจอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสานวิธีกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างสูงสุด



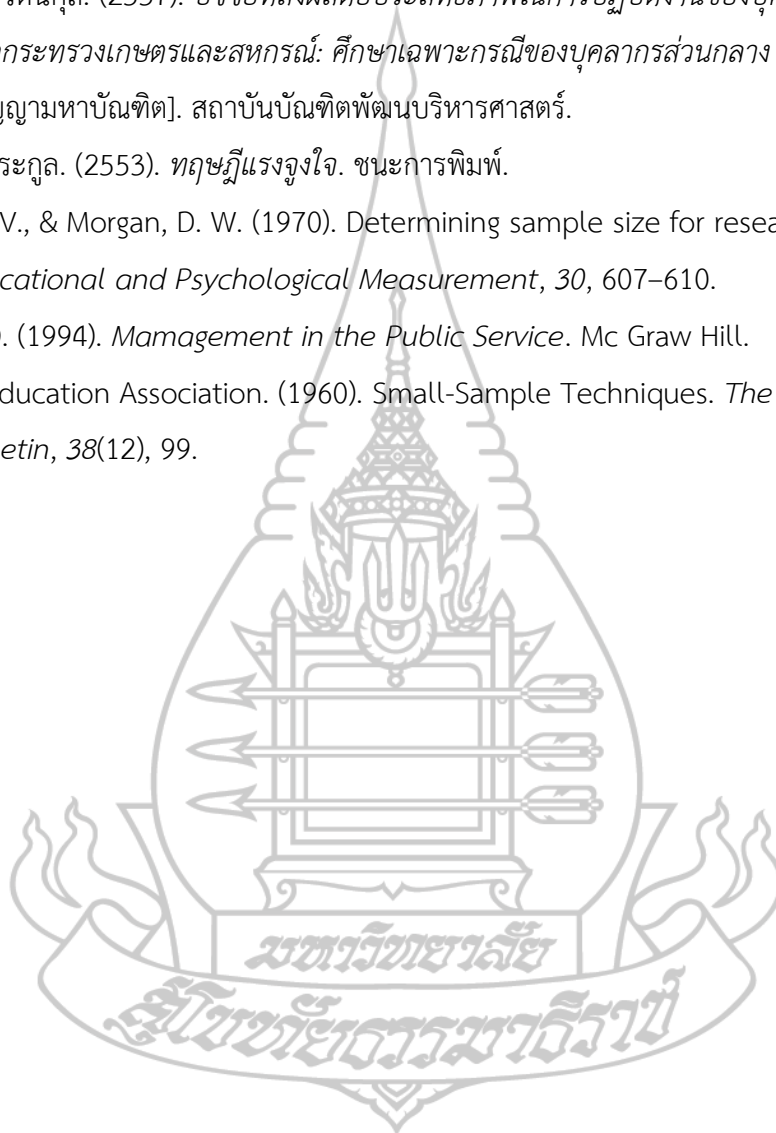
## บรรณานุกรม

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัย  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*, 3(2), 29–43.
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต การ  
ทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศรา รักชาติ. (2549). *องค์กรแห่งการตื่นรู้*. กรุงเทพฯ:ธุรกิจบัณฑิต.
- คนาจุณี อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร (โครงการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒).  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- จิตราวรรณ ถาวรวงษ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทสีมา  
ธุรกิจ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิรนุช หนูนภักดี. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุศรา สุตพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงาน [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชา ดันเสณีย์. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร  
ระดับสูง ของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ  
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). *ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการ9)* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร์. (2548). *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2554). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ราตรี สุภาพันธ์. (2558). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังพล* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันเพ็ญ นิลนารถ. (2553). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ และเครทซี-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(5). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/243621>
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมใจ ลักษณะ. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สินเลิศ สุขุม. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร อรกุล. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- อติตยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจ. ชนะการพิมพ์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Millet, J. D. (1994). *Management in the Public Service*. Mc Graw Hill.
- National Education Association. (1960). Small-Sample Techniques. *The NEA Research Bulletin*, 38(12), 99.







## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพร้อมเสนอแนะแนวทางในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 25 ปี  25 - 30 ปี  
 31 - 35 ปี  36 - 40 ปี  
 41 - 45 ปี  มากกว่า 45 ปี
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. จำแนกตามตำแหน่งงาน  ประเภทนักวิชาการ  ประเภททั่วไป/เจ้าพนักงาน  
 ลูกจ้างตามภารกิจ/รายเดือน  ลูกจ้างเหมาบริการ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  น้อยกว่า 1 ปี  1 - 3 ปี  
 4 - 5 ปี  มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว					
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					
3. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
<b>ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทาย					
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด					
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม					
2. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น					
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
<b>แรงจูงใจในการทำงาน</b>					
แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร</b>					
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย					
2. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้					
3. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล					
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>					
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>ค่าจ้างและผลตอบแทน</b>					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
3. การจัดสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน					
<b>สภาพในการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก					
2. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ					



แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความมั่นคงในงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน					
3. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้					
<b>ตำแหน่งงาน</b>					
1. ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>					
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
3. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
1. ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านเวลา</b>					
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
3. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น					
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>					
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
3. ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางณิชาภา จันทวงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 มิถุนายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	348/1 หมู่ 3 ตำบลศรีประจันต์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72140
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ปี 2546
ประวัติการทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง

