

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร



นายอนุสรณ์ บุญพินิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Related to the Performance of Employees of the Dong Mo
Thong Subdistrict Administrative Organization in Sakon Nakhon
Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health
School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
ชื่อและนามสกุล	นายอนุสรณ์ บุญพินิจ
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
ผู้ศึกษา นายอนุสรณ์ บุญพินิจ รหัสนักศึกษา 2645000569
ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รัตโธพาร ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และระดับแรงจูงใจในงาน และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบการสำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร 146 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี ของแดเนียลและครอสและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้ จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.951 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง อายุเฉลี่ย 39.5 ปี การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 15,000-25,000 บาท/เดือน และมีประสบการณ์ 7.8 ปี ระดับแรงจูงใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน-ประสบการณ์ในอาชีพ และแรงจูงใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

Independent Study title: “Factors Related to the Performance of Employees of the Dong Mo Thong Subdistrict Administrative Organization in Sakon Nakhon Province”

Author: “Mr. ANUSORN BOONPINID”; ID: “2645000569”;

Degree: Master of Public

Independent Study Advisor: Assoc. Prof. Dr.Sompoch Ratoran; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to (1) explore work efficiency levels, (2) identify personal factors and level of motivation at work, and (3) analyze the relationship between personal factors, work motivation and work efficiency of employees of Dong Mo Thong Subdistrict Administrative Organization (SAO) in Sakon Nakhon province.

This survey research involved a sample of 72 staff members randomly selected from all 146 officials of Dong Mo Thong SAO in the province; the sample size was calculated using the Daniel & Cross method. The tool used in the study was a questionnaire that was checked for validity by three experts and its Cronbach's alpha confidence coefficient was 0.951. Data were collected and then analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson's simple correlation.

The results found that: (1) the overall work efficiency of the employees of Do Mo Thong SAO was at a high level; (2) among all respondents, the majority were women aged 39.5 years on average, completed a bachelor's degree, had a mean income of 15,000–25,000 baht/month and had a mean job tenure of 7.8 years; the SAO employees' overall job motivation was at a high level; and (3) gender, age, educational level, mean monthly income, job tenure and overall job motivation were significantly related to the work efficiency of the SAO's employees ($P = 0.05$).

Keywords : Motivation, Performance, Subdistrict Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง และขอขอบพระคุณที่กรุณา ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ช่วยให้คำปรึกษาแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจอัน สำคัญและให้การสนับสนุนผู้วิจัยในการศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยตระหนักและซาบซึ้งในความรัก ความหวังใยจากทุกๆ ท่านเป็นอย่างยิ่ง คุณประโยชน์อันเกิด จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ ให้แก่คณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำ ให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณแต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ต่อไป



นายอนุสรณ์ บุญพิณิจ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดและรูปแบบของการวิจัย	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	17
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือ	37
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	41

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน.....	45
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	62
การทดสอบสมมติฐาน	67
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการวิจัย	73
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	86
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	87
ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	89
ประวัติผู้วิจัย.....	113



สารบัญตาราง

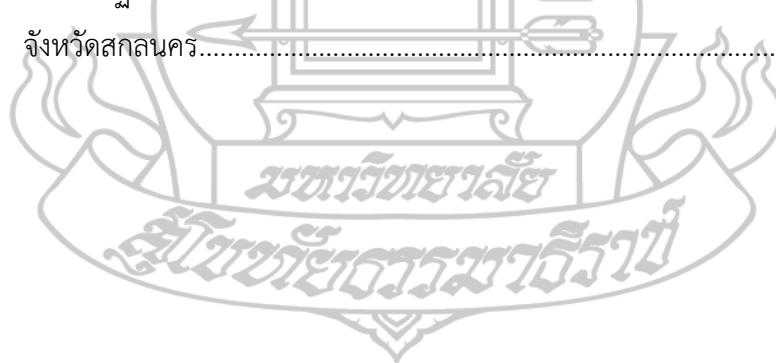
หน้า

ตารางที่ 3.1 ประชากรในตำบลดงหม้อทอง	27
ตารางที่ 4.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.2 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.4 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	44
ตารางที่ 4.5 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในสายอาชีพ	44
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงานโดยรวม	45
ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ปัจจัยจูงใจ	45
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงานในปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	46
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	47
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า	48
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	49
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	50
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	51
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	52
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ในงานในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	53
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ..	54
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	55
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน	56
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	57
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน	58
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว	59
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	61
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม..... Error! Bookmark not defined.	
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	63
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา	64
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	65
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	66
ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร	67
ตารางที่ 4.30 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร.....	69



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันแต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของ พนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์, 2558)

องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัยโดยมีการจัดนโยบาย สวัสดิการหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีการพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นของตัวบุคลากรที่จะได้รับ โดยจากที่กล่าวมาว่าการสร้างแรงจูงใจไม่จำเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือแม้แต่ตัวงานที่มีการให้ความสำคัญต่อความต้องการของตัวบุคคลนั้น สิ่งเหล่านี้คือตัวแปรสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ (ศิริประภา ภาคิอรธ, 2562) เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานก็จะเกิดแรงจูงใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความทุกข์ ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่แรงจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ทำหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และปัจจัยพื้นฐานในการโน้มน้าวบุคคลให้เข้าทำงานหรือปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานะหรือตำแหน่งงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้คุณค่าการทำงานไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ หากขาดปัจจัยเหล่านี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่าเป็นระดับที่เหมาะสมยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตามเมื่ออยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการไม่มีความไม่พึงพอใจจะนำไปสู่สถานะที่เป็นกลางเท่านั้น ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้น เช่น ออกแบบงานให้ท้าทายความสามารถ โดยที่เมื่อบุคลากรทำงานแล้วรู้สึกว่าคุณค่า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อสามารถทำผลงานได้บรรลุหรือเหนือกว่าเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในงาน (นริรัตน์ รัตนพิทักษ์มงคล, 2565)

องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเกี่ยวข้องข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรขององค์กรต้องใช้ความอดทนต่อการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้การจัดระบบบริการสาธารณะ เป็นไปอย่างมีศักยภาพ ครอบคลุมทั่วถึงตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการให้บริการสาธารณะ เศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ ตรวจสอบและวัดได้เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน หรือการบริการตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาลหรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ (พัชรินทร์ บุณรอด, 2557) ซึ่งจากการประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร 5 ปีย้อนหลัง ภายใต้มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพบว่าผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความไม่คงที่ แต่มีแนวโน้มไปในทางที่ลดลง โดยจากปีล่าสุดคือปี พ.ศ. 2565 ได้มีผลการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 77.06 แต่ในปี พ.ศ. 2564 ได้มีผลการประเมินสูงถึงร้อยละ 90.80 ซึ่งอาจเกิดมาจากปัจจัยที่หลากหลาย รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินไปสู่การประเมินทางออนไลน์ ภายใต้มิติของคุณภาพของงานเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

จากสถานการณ์และการปรับเปลี่ยนแนวทางในการประเมินดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครโดยใช้แนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1989) ซึ่งกำหนดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้านคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีความครอบคลุมกับการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจในงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์งานวิจัย เพื่อศึกษา

- 2.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
- 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล และระดับแรงจูงใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

3. สมมติฐานของการวิจัย

- 3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครอยู่ในระดับสูง
- 3.2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
- 3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

4. กรอบแนวคิดและรูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร รวมทั้งสิ้น 146 (องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 72 คน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างขึ้นจากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้หลักการพิจารณาจากตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรเพียงพอต่อการแสดงความคิดเห็นในการเก็บข้อมูล

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร เท่านั้น

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนกรกฎาคม 2566

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 แรงจูงใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

6.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** หมายถึง การที่พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และก่อให้เกิดผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2) **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการกล่าวยกย่องชมเชยหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีการยินดีซึ่งกันและกันเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงยังเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับฟังในความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3) **ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าสูง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ภายใต้ข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

4) **ลักษณะของงาน (Work Itself)** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการแสดงความสามารถให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้เห็น ซึ่งงานที่ได้รับมานั้น ควรเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงานจนเกินไป เป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ รวมถึงเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ

5) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง ความพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ทั้งที่เคยปฏิบัติมาก่อน และไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รวมถึงเป็นงานที่ผู้อื่นไม่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น ควรมีอำนาจการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

6.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดการเกิด ความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดการเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดการเกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1) *นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)* หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กรมีความเหมาะสม มีความสม่ำเสมอในการชี้แจงเป้าหมายงานของผู้บริหาร มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2) *การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)* หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

3) *ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)* หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน มีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีการกล่าวชมเชยเสมอเมื่อพนักงานทุ่มเทให้กับการทำงาน คอยช่วยเหลือเมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อน และมีความไว้วางใจและเชื่อใจพนักงานในการปฏิบัติงาน

4) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)* หมายถึง การที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี

5) *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)* หมายถึง การที่สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอปรึกษาปัญหาได้ และเกิดความไว้วางใจและเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6) *ตำแหน่งงาน (Status)* หมายถึง การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เป็นต้น รวมถึงสามารถเติบโตในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)* หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน มั่นคงในชีวิตโดยที่หน่วยงานไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออก รวมถึงมีความมั่นคงทางการเงิน และมั่นคงในชีวิต โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม

8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมระหว่างพนักงานด้วยกัน ความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก รวมถึง การทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติ

9) *สภาพการทำงาน (Working Conditions)* หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงาน

10) *ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)* หมายถึง ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น รวมถึงมีเงินเดือน และมีการจัดสรรสวัสดิการชดเชยและค่าชดเชยในการปฏิบัติงานวันหยุด เป็นที่พอใจของบุคคลากร

6.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

6.3.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ และตรงตามมาตรฐาน มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

6.3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จของงาน มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน หากเกิดปัญหาปริมาณงานล้นมือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาและตามปริมาณงานที่กำหนดไว้

6.3.3 ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วขึ้น และมีการทำงานที่แข่งกับเวลาเสมอ

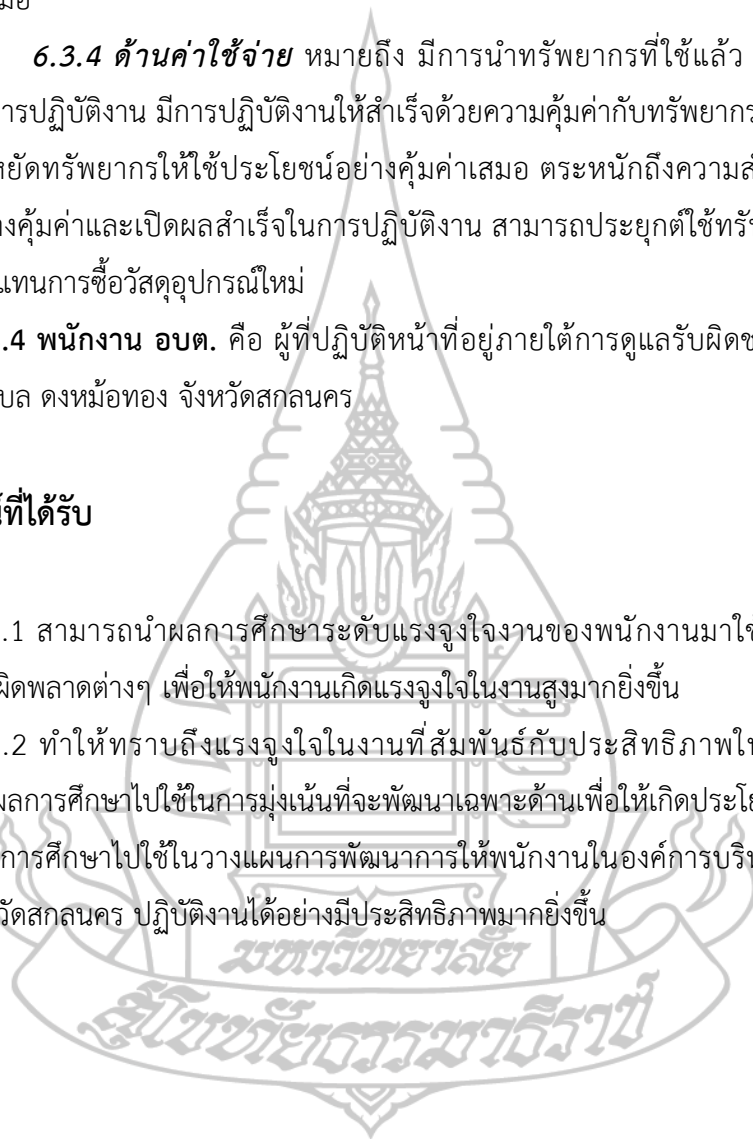
6.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีให้อยู่เสมอ มีการช่วยประหยัดทรัพยากรให้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเสมอ ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเปิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทดแทนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ใหม่

6.4 พนักงาน อบต. คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สามารถนำผลการศึกษาระดับแรงจูงใจงานของพนักงานมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารข้อผิดพลาดต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในงานสูงมากยิ่งขึ้น

7.2 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ 7.3 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในวางแผนการพัฒนาการให้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน
3. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การทำงานนั้นย่อมต้องเจออุปสรรคอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากตัวเอง หรืออุปสรรคการทำงานที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการทำงานของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันออกไป เช่น ปัญหาในการบริการเวลาไม่ตี ปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของงานไม่ถูก หรือขาดทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวการที่ทำให้งานล่าช้า หรือทำให้งานไม่ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และถ้าหากปล่อยไว้ก็อาจจะส่งผลเสียต่อตัวเองและองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นตัวช่วยที่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีหลายวิธีที่ช่วยได้ เช่น การจัดลำดับความสำคัญ วางแผนก่อนการทำงาน หรือการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้พนักงานได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ จะถือว่า มี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการ เงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

มิลเล็ท (Millet อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีขณนังศุ, 2560 : 6) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

- การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
- การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
- การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
- การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีขณนังศุ, 2560 : 6) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้อุ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บวกแรงจูงใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ แรงจูงใจของผู้รับบริการ

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ออกมา (Output) ประสิทธิภาพจะคำนึงถึงต้นทุนสำหรับใช้ทรัพยากรต่ำสุด โดยเป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ถูกต้อง (Doing think right) และคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากรให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และบรรลุผลตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย

มาลินี นกศิริ(2559) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

รณฤทธิ์ สีชนนังศุ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานโดยสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร โดยใช้ประสบการณ์และความสามารถส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ปฏิบัติงานออกมาได้ครบถ้วนตามที่วางแผนไว้

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดย

Plowman & Peterson (1989) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1) *คุณภาพของงาน (Quality)* จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีแรงจูงใจ

2) *ปริมาณ (Quantity)* งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3) *เวลา (Time)* คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

4) *ค่าใช้จ่าย (Cost)* เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

สมพิศ สุขแสน (2556 : 96) ได้กล่าวว่า การที่เราจะพิจารณาถึงคนที่มีประสิทธิภาพนั้นเราควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

1) *ความฉับไว* เป็นการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2) *ความถูกต้องแม่นยำ* เป็นการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่ควรประมาทเลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร และต้องตรวจทานงานก่อนเสนอผู้บริหารเสมอ

3) *ความรู้ คือองค์ความรู้ในงานดี* รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) *ประสบการณ์* เป็นการรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์มานานเป็นครูอาจารย์ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” เพราะคนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) *ความคิดสร้างสรรค์* เป็นการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่เรียกว่านวัตกรรม (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน มีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายในการ

ดำเนินงาน โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือกันของคนในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่องค์กร ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความสอดคล้องกับองค์การที่ใช้ในการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) มาใช้เป็นแนวทางในศึกษาประสิทธิภาพของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) *ด้านคุณภาพงาน* หมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน มีความพร้อมในการใช้งาน มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

2) *ด้านปริมาณงาน* หมายถึง มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จของงาน มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกัน หากเกิดปัญหาปริมาณงานล้นมือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อปริมาณงานเสมอ และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้

3) *ด้านเวลาในการทำงาน* หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วขึ้น และมีการทำงานที่แข่งกับเวลาเสมอ

4) *ด้านค่าใช้จ่าย* หมายถึง มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีให้อยู่เสมอ มีการช่วยประหยัดทรัพยากรให้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเสมอ ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ และสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทดแทนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ใหม่

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

Zaleanick (1958) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความต้องการภายนอก ได้แก่

1.1) รายได้หรือค่าตอบแทน

- 1.2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 1.4) ตำแหน่งหน้าที่
- 2) ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
 - 2.2) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่

Certo Samuel C. (2000 : 19) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1) *ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร* องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

ก. *ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์* การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

ข. *ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้าง* เกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2) *ปัจจัยด้านบุคคล* เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

3) *ปัจจัยด้านเทคโนโลยี* เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

จิตติมา อัครดิพวงศ์ (2556 : 33) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร เป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิต เป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างแรงจูงใจแก่ลูกค้าและ บุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) *สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร* ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพ เศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อ ของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) *สิ่งแวดล้อมในองค์กร* ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการ ทำงานของบุคลากร

3) *ปัจจัยขององค์กร* ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล ด้านบุคลากรหรือ บุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและ อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4) *กระบวนการขององค์กร* เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจาก องค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิด การผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้าน บุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัย ส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่า ปัจจัยภายใน อาทิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสบการณ์ พฤติกรรมส่วนบุคคล และ ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ขึ้นกับองค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็น ตัวกำหนดผลการปฏิบัติงาน ว่าได้ว่าจะมีประสิทธิภาพเพียงใด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้องค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วย หนึ่งในสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่นๆ ก็คือ “แรงจูงใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)” ซึ่งนั่นเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีแรงจูงใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน

การนิยามแรงจูงใจในกรณีนี้นั้นจะขออนุญาตนิยามความหมายเบื้องต้นของแรงจูงใจและความหมายในเชิงชี้เฉพาะเจาะจงสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งนิยามได้ดังนี้

Morse (1958) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนอง ทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง แรงจูงใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียด และความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

Good (1973) (อ้างถึงใน สุริยยะ ประเสริฐศรี, 2556, น. 7) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Campbell (1976) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละคนที่เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือความคาดหวัง ผลที่ได้ จะเป็นแรงจูงใจหรือไม่พึงพอใจ เป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการได้รับค่าตอบแทน โดยผลจากแรงจูงใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทำงาน มีขวัญกำลังใจ โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือกาลเวลา แรงจูงใจมี

ผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน โดยหากบุคลากรขาดแรงจูงใจจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การเปลี่ยนงาน การปฏิบัติงานได้ไม่เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากการตอบสนองต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดผลในทางบวกที่จะและเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ผลของ ทัศนคติ ต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ความรู้สึก ความสำเร็จในงานและ การ ได้รับการยกย่อง

พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ให้ความหมายแรงจูงใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกโดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้นเต็มใจสนุกกว่าเรื่องกับงานที่ทำและมีความ รับผิดชอบมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศรวานี แดงไสว (2556) กล่าวว่าโดยทั่วไปการประเมินแรงจูงใจมี 2 ด้านคือความ พึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการบริการ ซึ่งในด้านนี้เป็นความคิด ทัศนคติที่ไม่สามารถ มองเห็นได้ อยู่ในรูปของนามธรรม การที่จะวัดว่าผู้บริโภคมิแรงจูงใจหรือไม่นั้น สามารถวัดได้โดยให้ พวกเขาแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นเหล่านั้นต้องตรงกับสิ่งที่พวกเขาารู้สึกจริง จึงจะสามารถวัด เป็นความรู้สึกพึงพอใจได้

ณิรุช นรินทร์ (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและ สิ่งจูงใจ ใน ด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมี ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงาน หรือองค์การได้ผลตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่น (ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจใน การทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจและไม่พึงพอใจเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนแรงจูงใจอาจ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นเปลี่ยนแปลงซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารควรจะได้

ติดตามศึกษาอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรได้ตลอดไปเพื่อให้องค์กรดำเนินตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

ศิริประภา ภาคีอรรถ (2562) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานกระบวนการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและค่าตอบแทนซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงานมีขวัญและกำลังใจที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายของ แรงจูงใจในงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติ ที่ดีของบุคคลซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

2.2 การวัดแรงจูงใจ

ริชาร์ด, (Richard, 1993 อ้างถึงใน อานนท์ จรวิเศษ, 2554 :50) ได้กล่าวถึง การวัดแรงจูงใจว่า ทำไมเราถึงต้องวัดแรงจูงใจ

- เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงความรู้สึก ความเข้าใจ
- เพื่อที่จะแจกแจงได้ว่าอะไรคือความจำเป็น ความปรารถนา ความต้องการ และความคาดหวัง
- เพื่อที่จะลดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน
- เพื่อตรวจสอบสิ่งที่คุณคาดหวังเพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการและแรงจูงใจ
- เพราะต้องการนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น
- เพื่อให้รู้ว่าในปัจจุบันสิ่งที่คุณดำเนินการนั้นเป็นอย่างไรบ้างและจากจุดนี้คุณจะมีมุ่งหน้าไปสู่จุดใดต่อไป

อุทัยพรรณ สุตใจ (2555 : 46) กล่าวถึงการวัดแรงจูงใจ โดยสรุปได้ว่าการวัดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดีหรือไม่พอใจ ซึ่งวิธีการวัดนั้นมีอยู่หลายวิธี เช่น วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง และจดบันทึกอย่างมีแบบแผน วิธีเป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และยังเป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน แต่ก็เหมาะสมกับการศึกษากับข้อมูลจำนวนน้อยเท่านั้น

- วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องออกไปสอบถามโดยการพูดคุยกับบุคคลนั้น ๆ โดยมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า

- วิธีการใช้แบบสอบถาม วิธีการนี้จะเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีข้อความอธิบายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตอบทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ๆ วิธีนี้นับเป็นวิธีนิยมใช้ในปัจจุบันวิธีหนึ่งคือ มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scales) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก 5 คำตอบ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

นวกัทร ตระกูลพร (2561 : 75) ได้กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจ สามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

- การใช้แบบสอบถามโดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระคำถามดังกล่าวอาจถามแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริการการบริหารและเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

- การสัมภาษณ์เป็นวิธีวัดแรงจูงใจทางตรงทางหนึ่งซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่ดีที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

- การสังเกตเป็นวิธีการวัดแรงจูงใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดกริยาท่าทางวิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น ทำได้โดยการการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสังเกต โดยสามารถแยกการวัดระดับแรงจูงใจตามวัตถุประสงค์หรือลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการวิจัยตามความเหมาะสม หรือนิยมใช้ในปัจจุบัน คือ มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scales) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก 5 คำตอบ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1990 อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2556) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลากหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีสองปัจจัยทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวนประชากร 200 กว่าคนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg ผลสรุปคือมีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความ

ไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg เรียกองค์ประกอบนั้นว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ประกอบด้วย

1) *ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน* (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1) *ความสำเร็จในการทำงาน* (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) *การได้รับการยอมรับ* (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคล รอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3) *ความก้าวหน้า* (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4) *ลักษณะงานที่ทำ* (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5) *ความรับผิดชอบ* (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่

ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็น ที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชา ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้ คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6) *ตำแหน่งงาน (Status)* คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาด ขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9) *สภาพการทำงาน (Working Conditions)* คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงาน

2.10) *ค่าตอบแทน (Compensations)* และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความทุกข์ ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่แรงจูงใจ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยมีองค์ประกอบคือ

1) *ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)* หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)* หมายถึง การที่พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการวางแผน การแก้ไขปัญหา และมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความภาคภูมิใจ และก่อให้เกิดผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

(2) *การได้รับการยอมรับ (Recognition)* หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการกล่าวยกย่องชมเชยหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีการยินดีซึ่งกันและกันเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงยังเป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับฟังในความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ

(3) *ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)* หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ภายใต้ข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม

(4) *ลักษณะของงาน (Work Itself)* หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการแสดงความสามารถให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้เห็น ซึ่งงานที่ได้รับมานั้น ควรเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน จนเกินไป รวมถึงเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ

(5) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง ความพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ทั้งที่เคยปฏิบัติมาก่อน และไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รวมถึงเป็นงานที่ผู้อื่นไม่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น ควรเป็นงานที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

2) *ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)* หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดบุคลิกการเกิด ความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดบุคลิกการเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลิกการเกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

(1) *นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)* หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ การจัด

ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

(2) *การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)* หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ทันท่วงที ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

(3) *ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)* หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

(4) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)* หมายถึง การที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

(5) *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates)* หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานหรือพนักงานในการดูแล ผู้บังคับบัญชาทำการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถปรึกษาปัญหาหรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้

(6) *ตำแหน่งงาน (Status)* หมายถึง การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อหน่วยงาน เป็นต้น

(7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)* หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมั่นคงต่อองค์กร หรืออาชีพที่ยั่งยืน

(8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และการใช้ชีวิตในการปฏิบัติงาน

(9) *สภาพการทำงาน (Working Conditions)* คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ ต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงาน

(10) *ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)* หมายถึง ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร

3. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

3.1 ที่ตั้งและเขตการปกครอง

3.1.1 ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ห่างจากอำเภอบ้านม่วงระยะทางประมาณ 24 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดสกลนคร 138 กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง มีพื้นที่ 85 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลคำแก้ว	อำเภอโซ่พิสัย	จังหวัดบึงกาฬ
ทิศใต้	จดตำบลมาย	อำเภอบ้านม่วง	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จดตำบลดงเหนือ	อำเภอบ้านม่วง	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	จดตำบลดงหม้อทองใต้	อำเภอบ้านม่วง	จังหวัดสกลนคร

3.1.2 การปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองมีองค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง และแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน

3.1.3 เส้นทางคมนาคม เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรังสามารถเดินทางติดต่อกันได้สะดวกทุกฤดูกาล และมีถนนสายหลักเป็นถนนลาดยางจากอำเภอบ้านม่วงผ่านไปบ้านสมานสามัคคี บ้านหนองบ่อ บ้านดงห้วยเปลือย บ้านท่ากระดัน บ้านโนนแสงทอง บ้านหนองลาด บ้านนาข่า ถึงสะพานข้ามแม่น้ำสงครามเชื่อมต่อบ้านคำแก้ว ตำบลคำแก้ว อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย รวมเป็นระยะทางประมาณ 30 กิโลเมตร

3.1.4 ท้องถิ่นอื่นในตำบล ในเขตตำบลดงหม้อทอง ไม่มีทั้งสุขาภิบาลและเทศบาล (องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

3.2 ประชากร

ประชากรในตำบลดงหม้อทองมีประชากรทั้งสิ้น 7,382 คน แยกเป็นชาย 3,744 คน หญิง 3,638 คน มีความหนาแน่น 86 คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน 2,006 ครัวเรือน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรในตำบลดงหม้อทอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านขี้เหล็ก	138	263	237	500
2	บ้านหนองลาด	173	335	307	642
3	บ้านนาข่า	277	484	512	996
4	บ้านหนองท่ม	56	140	104	244
5	บ้านดงห้วยเปลือย	200	383	392	775
6	บ้านช่อมดู่	193	421	364	785
7	บ้านดงห้วยเปลือย	315	573	564	1,137
8	บ้านท่ากระดาน	242	424	423	847
9	บ้านโนนสวรรค์	162	295	286	581
10	บ้านโนนแสงทอง	53	111	97	208
11	บ้านดงห้วยเปลือย	197	313	351	664
รวม		2,006	3,742	3,637	7,379

ที่มา : สำนักทะเบียนราษฎร ปกครองอำเภอบ้านม่วง ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2566

3.3 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

3.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและระบายน้ำ (มาตรา 67 (1) , 68 (3) และมาตรา 16 (2))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

3.2.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

3.2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
 (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
 (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
 (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

3.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
 (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
 (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
 (4) ให้มีตลาด (มาตรา 6 (10))
 (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

3.2.5 ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา (67 (2))

3.2.6 ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา17(18))

3.2.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสำคัญ

โดยภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ คือ

- 1) ภารกิจหลัก ได้แก่ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) การกิจรอง ได้แก่ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สภา สำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา-ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริม การเกษตร มีบุคลากรทั้งหมด 146 คน ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไป และ พนักงานจ้างเหมาบริการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุดารัตน์ สะโดอยู่ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวก ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และ ด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

อทิติ เฟงพีโรจ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นราธิวาส อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยเชิงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

เศรษฐา อ้นอารี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคาดหวังกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.015 หาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.000

นริเมธ อินทรโชติ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนย่าน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัว แปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ปัจจัยลักษณะงานที่รับผิดชอบ และผลวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ พบว่า ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการปัจจัยด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท ตรงตามสมมติฐานและ สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่าน สุขุมวิท ได้ประมาณเป็นร้อยละ 82.3

วรินทร์ จงมีสุข (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการ ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความเห็นด้านการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทกลุ่มการเงิน ภายหลังการรวมกิจการในภาพรวมมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจในด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาส และความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งจากการ วิเคราะห์ อิทธิพลของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกลุ่มการเงิน ภายหลังการควบรวมกิจการ

ศิรประภา ภาคีอรรถ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับ การศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนัชโชค พันธุ์จินดา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ ไทย จำกัดในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ใน จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้าน ความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้ ผลการ

เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรัตน์ จันทร์เกต (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า อายุราชการและประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวัตร เป็งวันกุล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็น ร้อยละ 30.53 จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็น ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความ เชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ

บุญทิพย์ ทองเพชร (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ บริการพยาบาลของหัวหน้างานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพบริการ พยาบาลของหัวหน้างานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในกลุ่ม การพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระยะเวลาในการทำงาน รายได้ของท่าน ภาวะสุขภาพแรงจูงใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพบริการพยาบาล หากคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นหาความเที่ยงของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.78 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบไคสแควร์และหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพบริการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้าน อายุ แรงจูงใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพบริการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Panagiotis Trivellas (2019) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมทางจริยธรรมของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนค่านิยมทางจริยธรรมของ องค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่ามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ความผูกพันองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

เอแตง เอแซล นาติซา (Ntisa, 2015) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้าง ยกเว้นการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหลายๆด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพด้วย โดยที่ เมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามด้วยเช่นกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือ
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร รวมทั้งสิ้น 146 (องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 72 คน ซึ่งสามารถหากกลุ่มตัวอย่างได้จากสมการดังนี้ (Daniel & Cross, 2017)

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 NP(1-P)}{Z^2 \alpha/2 (1-P) + (N-1)d^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดสุ่ม

d = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ คือ 0.05

$Z_{\alpha/2}$ = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.96

แทนค่า

$$N = 146$$

$$e = 0.05$$

$$P = 0.10$$

$$d = 0.05$$

$$Z_{\alpha/2} = 1.96$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 (146) (0.10) (1-0.10)}{(1.96)^2 (0.10) (1-0.10) + (146) (0.05)^2} \\ &= 71.02 \\ &= 72 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 72 คน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างขึ้นจากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้หลักการพิจารณาจากตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรเพียงพอต่อการแสดงความคิดเห็นในการเก็บข้อมูล

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 กำหนดเนื้อหาคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และนิยามสามารถตอบข้อเท็จจริงที่ต้องการได้ โดยสร้างขึ้นจากการวิจัย ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครโดยที่ข้อความได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และนิยามในการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่าง

ตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานโดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแบบของ Likers ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อยมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามแบบของ Likers ซึ่งให้ค่าน้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อยมาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในครั้งนี้

2.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาแก้ไข

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในด้านข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด
 ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดนั้นหรือไม่
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

3.2 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC : Index of Objective Congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3 เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ดังภาคผนวก) หมายความว่า ข้อคำถามในทุกข้อมีความตรงเชิงตามเนื้อหา สามารถนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง นั่นคือ องค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้ จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Reliability เท่ากับ 0.951 โดย ค่า ของแรงจูงใจในงาน Reliability เท่ากับ .950 และค่า Reliability ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .950 หมายความว่า สามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ทำการขอหนังสือเก็บข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัย เพื่อนำส่งให้นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นการแจ้งและขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ด้วยแบบสอบถามจำนวน 72 ชุด

4.3 ทำการรวบรวมข้อมูล

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 72 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีการคำนวณหาค่าเฉลี่ยดังนี้ (จิรภัทร พิศชาติ, 2564)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความของคะแนนเฉลี่ยข้อมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ด้วยสถิติ Chi square และ Fisher exact ซึ่งมีข้อตกลงสำหรับการใช้สถิติ Chi-square คือ ค่าคาดหวัง (Expected value) ของแต่ละเซลล์จะต้องมีค่ามากกว่า 5 หรือมีจำนวนเซลล์ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 ได้ไม่เกิน 20% ของจำนวนเซลล์ทั้งหมด โดยที่ค่าคาดหวังของเซลล์นั้นสามารถคำนวณได้จากผลคูณของผลรวมในแนวแถว และในแนวคอลัมน์ที่เซลล์นั้นอยู่ หากด้วยจำนวนตัวอย่างทั้งหมด แต่ถ้าไม่เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว ต้องใช้สถิติ Fisher Exact test ในการทดสอบสมมติฐานแทน (ศศิวิมล รัตนสิริ, 2558)

5.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกันใช้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งการอ่านค่า r ทำได้โดย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์สูง

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอน การดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยได้ถ้าต้องการ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้ข้อมูลเฉพาะการศึกษานี้เท่านั้น การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอโดยภาพรวม ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกลุ่มตัวอย่าง การเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมทำการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน ซึ่งเก็บข้อมูลได้ครบร้อยละร้อย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	38.9
หญิง	44	61.1
รวม	72	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.1 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.9

ตารางที่ 4.2 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

n=72

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	5	6.9
25-35 ปี	25	34.7
36-45 ปี	32	44.5
45 ปีขึ้นไป	10	13.9
รวม	72	100.0

(\bar{X} = 39.5 ปี , S.D. = 6.23, Minimum = 20 ปี , Maximum = 52 ปี)

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี สูงสุดคืออายุ 52 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.5 ปี โดยที่ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 34.7 และน้อยที่สุดคืออายุ ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 6.9

ตารางที่ 4.3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

n=72

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	66	91.7
ปริญญาโท	6	8.3
รวม	72	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 91.7 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.4 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=72

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	22	30.6
15,000 – 25,000 บาท	27	37.5
25,001 – 35,000 บาท	13	18.1
35,001 – 45,000 บาท	7	9.7
45,001 บาทขึ้นไป	3	4.2
รวม	72	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 37.5 รองลงมาคือรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 30.6 และน้อยที่สุดคือรายได้สูงกว่า 45,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.5 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในสายอาชีพ

n=72

ประสบการณ์ในสายอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	21	29.2
5-10 ปี	39	54.2
11-15 ปี	7	9.7
15 ปีขึ้นไป	5	6.9
รวม	72	100.0

(\bar{x} = 7.8 ปี , S.D. = 3.41, Minimum = น้อยกว่า 1 ปี , Maximum = 36 ปี)

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ต่ำสุดคือ น้อยกว่า 1 ปี ประสบการณ์สูงสุด 36 ปี ประสบการณ์เฉลี่ย 7.8 ปี โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในสายอาชีพ 5-10 ปี ร้อยละ 54.2 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในสายอาชีพน้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในสายอาชีพ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงานโดยรวม

แรงจูงใจในงานโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ปัจจัยจูงใจ	3.97	.66	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.81	.44	มาก
รวม	3.89	.50	มาก

n = 72

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.50) เมื่อจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย พบว่าในด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) และปัจจัยค้ำจุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในงาน ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ด้านความรับผิดชอบ	4.01	.59	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.99	.62	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.98	.69	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	.78	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	.79	มาก
รวม	3.97	.66	มาก

n = 72

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือด้านการได้รับ

การยอมรับ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) และน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.79) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.09	.76	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.08	.72	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.03	.64	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.94	.71	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่าง เต็มที่	3.92	.72	มาก
รวม	4.01	.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง” มีระดับความคิดเห็น สูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน” ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุดในข้อ “ผู้ตอบ แบบสอบถามมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่” ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงานในปัจจุบันใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจุบันใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	4.11	.74	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	4.06	.97	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอ	3.94	.62	มาก
ผลงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.94	.78	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.92	.72	มาก
รวม	3.99	.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจุบันใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือในข้อ “เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม” ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.97) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ” ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปีจัจจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปีจัจจูงใจ ด้านความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	4.08	.72	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	4.03	.87	มาก
การปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาส ก้าวหน้า	3.97	.80	มาก
การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความ เป็นธรรม	3.92	.86	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.89	.81	มาก
รวม	3.98	.69	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปีจัจจูงใจ ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น” ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน” ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.06	.85	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก	3.97	.60	มาก
ลักษณะงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	3.94	.85	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.92	.76	มาก
ลักษณะงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	3.89	.57	มาก
รวม	3.96	.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.78) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก” ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.60) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ลักษณะงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ” ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.97	.80	มาก
งานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.94	.82	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.92	.80	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	3.89	.81	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.81	.74	มาก
รวม	3.91	.79	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.79) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือในข้อ “งานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้” ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.82) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ” ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน โดยรวม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.03	.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	.82	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	.64	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	.67	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.81	.62	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.80	.73	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.75	.57	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74	.68	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.72	.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	.44	มาก
รวม	3.81	.44	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.82$) และน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.44$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.14 - 4.23

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปีจ้ายี้ค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปีจ้ายี้ค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสม่ำเสมอในการชี้แจง เป้าหมายงานของผู้บริหาร	4.08	1.01	มาก
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.06	.66	มาก
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	4.03	1.15	มาก
นโยบายในการบริหารของหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามง่ายต่อ การนำไปปฏิบัติ	4.00	.67	มาก
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีการบริหารงานแบบเป็น ครอบครัวเดียวกัน	3.97	.76	มาก
รวม	4.03	.72	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปีจ้ายี้ค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสม่ำเสมอในการชี้แจงเป้าหมายงานของผู้บริหาร” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือในข้อ “องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน” ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) และน้อยที่สุดคือในข้อ “องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน” ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ในงานในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามทุ่มเทให้กับการทำงาน	3.95	.85	มาก
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน	3.94	.91	มาก
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามมีความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ตอบแบบสอบถามในการปฏิบัติงาน	3.93	1.42	มาก
ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือผู้ตอบแบบสอบถามได้เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้รับความเดือดร้อน	3.86	.71	มาก
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.83	.69	มาก
รวม	3.91	.82	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามทุ่มเทให้กับการทำงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน” ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.91) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน” ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
เงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	4.00	.82	มาก
สวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมีความเหมาะสมและเป็น ธรรม	3.86	.71	มาก
มีการจัดสรรวันหยุดชดเชยและค่าชดเชยในการปฏิบัติงาน วันหยุด	3.83	.80	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่า รักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น	3.81	.70	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.72	.61	มาก
รวม	3.84	.64	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.64) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “เงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือในข้อ “สวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม” ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี” ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	.86	มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอปรึกษาปัญหากับผู้ตอบแบบสอบถามได้	3.86	.79	มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความไว้วางใจและเคารพผู้ตอบแบบสอบถาม	3.83	.80	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.81	.85	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	.76	มาก
รวม	3.83	.67	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอปรึกษาปัญหากับผู้ตอบแบบสอบถามได้” ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.79) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา” ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ	3.94	.74	มาก
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.83	.76	มาก
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดชั่วโมงการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.81	.78	มาก
ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.78	.75	มาก
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.69	.62	มาก
รวม	3.81	.62	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.62) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ” มีระดับความคิดเห็น สูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือในข้อ “หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัด บริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.76) และน้อยที่สุด คือในข้อ “สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ผู้ตอบแบบสอบถามปรารถนา	3.94	.94	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.83	.80	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.78	.75	มาก
ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.75	.80	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.69	.74	มาก
รวม	3.80	.73	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ผู้ตอบแบบสอบถามปรารถนา” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม” ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.80) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน” ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นที่ต้องการของ ตลาดแรงงาน	3.82	.70	มาก
ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.81	.70	มาก
ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี	3.78	.71	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเติบโตในตำแหน่งที่ผู้ตอบ แบบสอบถามปฏิบัติงานได้	3.75	.83	มาก
ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับของ สังคม	3.61	.64	มาก
รวม	3.75	.57	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.57) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือในข้อ “ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน” ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.70) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม” ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติ	3.97	.87	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	3.75	.72	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกถึงความเท่าเทียมระหว่างพนักงานด้วยกัน	3.69	.66	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกถึงความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน	3.67	.78	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ทำให้รู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์	3.64	.75	มาก
รวม	3.74	.68	มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือในข้อ “หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก” ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุดคือในข้อ “หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์” ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออก	3.81	.85	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.78	.71	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงทางการเงิน	3.72	.61	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่หน่วยงานเป็นผู้ประเมินมีความเป็นธรรม	3.69	.81	มาก
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในชีวิต	3.61	.79	มาก
รวม	3.72	.65	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.65) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออก” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือในข้อ “หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน” ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดคือในข้อ “หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในชีวิต” ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

n = 72

แรงจูงใจในงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
เพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3.80	.78	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	3.72	.76	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายสุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี	3.61	1.24	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	3.56	1.01	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.53	.94	มาก
รวม	3.64	.44	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.44) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “เพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้” ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.76) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว” ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.94)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ด้านปริมาณงาน	3.77	.66	มาก
ด้านเวลา	3.68	.49	มาก
ด้านคุณภาพงาน	3.64	.60	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.63	.74	มาก
รวม	3.68	.48	มาก

n = 72

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.49) และน้อยที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.25 – 4.28



ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

n = 72

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อ ปริมาณงานเสมอ	3.97	.83	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน ปัญหา ปริมาณงานล้นมือ	3.78	.85	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน	3.75	.64	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จของงาน	3.72	.77	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาตาม ปริมาณงานที่กำหนดไว้	3.64	.71	มาก
รวม	3.77	.66	มาก

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.66) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อปริมาณงานเสมอ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน ปัญหาปริมาณงานล้นมือ” ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.85) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาตามปริมาณงานที่กำหนดไว้” ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

n = 72

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน	3.83	.80	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน	3.81	.74	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำเร็จใน เวลาที่กำหนด	3.61	.64	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วขึ้น	3.58	.68	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดช่วงเวลาความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	3.56	.72	มาก
รวม	3.68	.49	มาก

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.49) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.74) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดช่วงเวลา ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

n = 72

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น	3.78	.71	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.72	.61	มาก
ผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความถูกต้อง ครบถ้วน	3.61	.79	มาก
ผลงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และตรงตามมาตรฐาน	3.56	.60	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	3.53	.83	มาก
รวม	3.64	.60	มาก

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.60) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น” ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.61) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ” ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

n = 72

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	3.75	.93	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.67	.71	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทดแทนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ใหม่	3.64	.89	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.61	.79	มาก
ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.56	.72	มาก
รวม	3.63	.74	มาก

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.72)

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า ความคาดหวังของทุกปัจจัย มีค่า <5 เกินกว่า 20% ของจำนวนเซลล์ทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงจัดกลุ่มตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใหม่เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มน้อย - ปานกลาง และ กลุ่มมาก ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						χ^2	p-value
	น้อย-ปานกลาง		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ								
ชาย	6	8.33	22	30.56	28	38.89	4.281	0.047*
หญิง	20	27.78	24	33.33	44	61.11		
รวม	26	36.11	46	63.89	72	100.00		
อายุ								
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.00	5	6.95	5	6.95	22.116	0.000*
25-35 ปี	7	9.72	18	25.00	25	34.72		
35-45 ปี	9	12.50	23	31.94	32	44.44		
45 ปีขึ้นไป	10	13.89	0	0.00	10	13.89		
รวม	26	36.11	46	63.89	72	100.00		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						χ^2	p-value
	ปานกลาง		มาก		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	20	27.78	46	63.89	66	91.67	11.580	0.001*
ปริญญาโท	6	8.33	0	0.00	6	8.33		
รวม	26	36.11	46	63.89	72	100.00		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	4.17	19	26.39	22	30.56	26.539	0.000*
15,000 – 25,000 บาท	6	8.33	21	29.17	27	37.50		
25,001 – 35,000 บาท	7	9.72	6	8.33	13	18.06		
35,001 – 45,000 บาท	7	9.72	0	0.00	7	9.72		
45,001 บาทขึ้นไป	3	4.17	0	0.00	3	4.17		
รวม	26	36.11	46	63.89	72	100.00		
ประสบการณ์ในสายอาชีพ								
น้อยกว่า 5 ปี	8	11.11	13	18.06	21	29.17	13.096	0.003*
5 - 10 ปี	9	12.50	30	41.67	39	54.17		
11 – 15 ปี	4	5.56	3	4.16	7	9.72		
15 ปี ขึ้นไป	5	6.94	0	0.00	5	6.94		
รวม	26	36.11	46	63.89	72	100.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในสายอาชีพ โดยใช้สถิติ Chi-square พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ ($\chi^2 = 4.281$, p-value = 0.047) อายุ ($\chi^2 = 22.116$, p-value = 0.000) ระดับการศึกษา ($\chi^2 = 11.580$, p-value = 0.001) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\chi^2 = 26.539$, p-

value = 0.000) และ ประสพการณ์ในสายอาชีพ ($\chi^2 = 13.096$, p-value = 0.003) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 4.30 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจในงานโดยรวม	.554*	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	.367*	0.002	ค่อนข้างต่ำ
1) ความสำเร็จในการทำงาน	.312*	0.008	ค่อนข้างต่ำ
2) การได้รับการยอมรับ	.389*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
3) ความก้าวหน้า	.316*	0.007	ค่อนข้างต่ำ
4) ลักษณะงานที่ทำ	.335*	0.004	ค่อนข้างต่ำ
5) ความรับผิดชอบ	.411*	0.000	ปานกลาง



ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยค่าจูน	.705*	0.000	ค่อนข้างสูง
1) นโยบายและการบริหารขององค์กร	.493*	0.000	ปานกลาง
2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.214	0.071	ไม่สัมพันธ์
3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.370*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.104	0.387	ไม่สัมพันธ์
5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.251*	0.033	ค่อนข้างต่ำ
6) ตำแหน่งงาน	.671*	0.000	ค่อนข้างสูง
7) ความมั่นคงในการทำงาน	.607*	0.000	ค่อนข้างสูง
8) ชีวิตส่วนตัว	.647*	0.000	ค่อนข้างสูง
9) สภาพการทำงาน	.767*	0.000	ค่อนข้างสูง
10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.755*	0.000	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.554, p-value = 0.008) โดยมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.367, p-value = 0.008) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.312, p-value = 0.008)

- แรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.389, p-value = 0.001)

- แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.316, p-value = 0.007)

- แรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.335, p-value = 0.004)

- แรงจูงใจในงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.411, p-value = 0.000)

แรงจูงใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.705, p-value = 0.000) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- แรงจูงใจในงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.493, p-value = 0.000)

- แรงจูงใจในงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

- แรงจูงใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.370, p-value = 0.001)

- แรงจูงใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

- แรงจูงใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.251, p-value = 0.033)

- แรงจูงใจในงานด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.671, p-value = 0.000)

- แรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.607, p-value = 0.000)

- แรงจูงใจในงานด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.647, p-value = 0.000)

- แรงจูงใจในงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.767, p-value = 0.000)

- แรงจูงใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.755, p-value = 0.000)

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และระดับแรงจูงใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 72 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 39.5 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และ มีประสบการณ์ในสายอาชีพ 7.8 ปี

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย พบว่าในด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับ และน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีระดับ

ความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา และน้อยที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น” และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ”

1.3.2 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อปริมาณงานเสมอ” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน ปัญหาปริมาณงานล้นมือ” และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาตามปริมาณงานที่กำหนดไว้”

1.3.3 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน” และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามกำหนดช่วงเวลาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

1.3.4 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด” มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน” และน้อยที่สุดคือในข้อ “ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในสายอาชีพ โดยใช้สถิติ Chi-square พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในสายอาชีพ

1.4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

แรงจูงใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.554, p-value = 0.008) โดยมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.367, Sig = 0.008) โดยมีปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ไปในทิศทางเดียวกัน (Pearson Correlation = 0.705, p-value = 0.000) โดยปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.50) ซึ่งข้อค้นพบจากการศึกษาปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.59) เนื่องจากสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้และ มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62, $\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79 ตามลำดับ) โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน รวมทั้งมีโอกาสดูแลความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก ลักษณะงานเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ได้รับมอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ สำหรับปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.79) โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและ มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค่าจูงในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) รองลงไปได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการ

บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82, $\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.64, $\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67, $\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.62, $\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73, $\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.58, $\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68, $\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.66, และ $\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.45 ตามลำดับ) ตัวอย่างความคิดเห็นที่ทำให้ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เช่น องค์กรของมีความสม่ำเสมอในการชี้แจงเป้าหมายงานของผู้บริหาร องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอในการทุ่มเทให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ สวัสดิการมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริเมธ อินทรโชติ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนย่าน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ปัจจัยลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ จงมีสุข (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

2.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.49) โดยข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และน้อยที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61, $\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.75 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนับสนุนต่อระดับประสิทธิภาพ เช่น แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทัน มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน ปัญหาปริมาณงานล้นมือ มีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนา

เพิ่มขึ้น มีการปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้นใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด นำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่ กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา อันอารี (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.015 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทิพย์ ทองเพชร (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ บริการพยาบาลของหัวหน้างานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในอาชีพ แรงจูงใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพบริการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มี

ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีความสัมพันธ์ปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร และปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริเมธ อินทรโชติ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนยานสุขุมวิท ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการปัจจัยด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนยานสุขุมวิท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาศิอรรถ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

3.1.1 จากข้อค้นพบปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร โดยความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสหรือให้อิสระบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การมอบหมายงานที่มีความท้าทายหรืองานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนให้รับผิดชอบ ให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยให้ความสำคัญไปที่ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือมอบอำนาจให้บุคลากรรับผิดชอบงาน

3.1.2 จากข้อค้นพบปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร ในด้านสภาพการ

ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังนี้

1) ควรมีการตรวจสอบ จัดเตรียมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ รวมถึงมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2) การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ จัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม จัดสรรวันหยุดชดเชยและ/หรือค่าชดเชยในการปฏิบัติงานวันหยุด

3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าหรือเติบโตในตำแหน่งงาน

4) ควรมีการตรวจสอบและควบคุมให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติของบุคลากร จัดสวัสดิการหรือสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงานของบุคลากร

5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ระบบการประเมินผลบุคลากรมีความเป็นธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาพัฒนารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

3.2.2 ควรทำการศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อต่อยอดจากการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิตติมา อัครดิพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรภัทร พิศชาติ. (2564). แรงจูงใจของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการแหล่งนันทนาการชุมชน : กรณีศึกษา สวนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา (เกาะห้วยน้ำคำ) จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศรีสะเกษ, 1(2), 62-81.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจากัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี (ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวัตร เป็งวันกุล. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ ชมภูงษ์. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้า แจ่มฟ้า พลาซ่า จำกัด ลำพูน (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ณัฐวรรท ผ่องสุวรรณ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- ณิรันดร์ นรินทร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- นริเมธ อินทรโชติ. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนยาน (บทความสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นริรัตน์ รัตนพิทักษ์มงคล. (2565). แรงจูงใจในการเรียนออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (บทความสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นวกัทร ตระกูลพร. (2561). การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแสวงหาความรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - Based Learning) ร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มสืบสวนสอบสวน (Group Investigation). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(4) , 93-100.
- บุญทิพย์ ทองเพชร. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ บริการพยาบาลของหัวหน้างานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11, 28(3), 679-690.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ บุญรอด. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (รายงานวิจัย). วิทยาลัยทองสุข, พิษณุโลก.
- พนัชช พันธ์จินดา. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา: บริษัท ไพรชณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชชนรินทร์, ฉะเชิงเทรา.

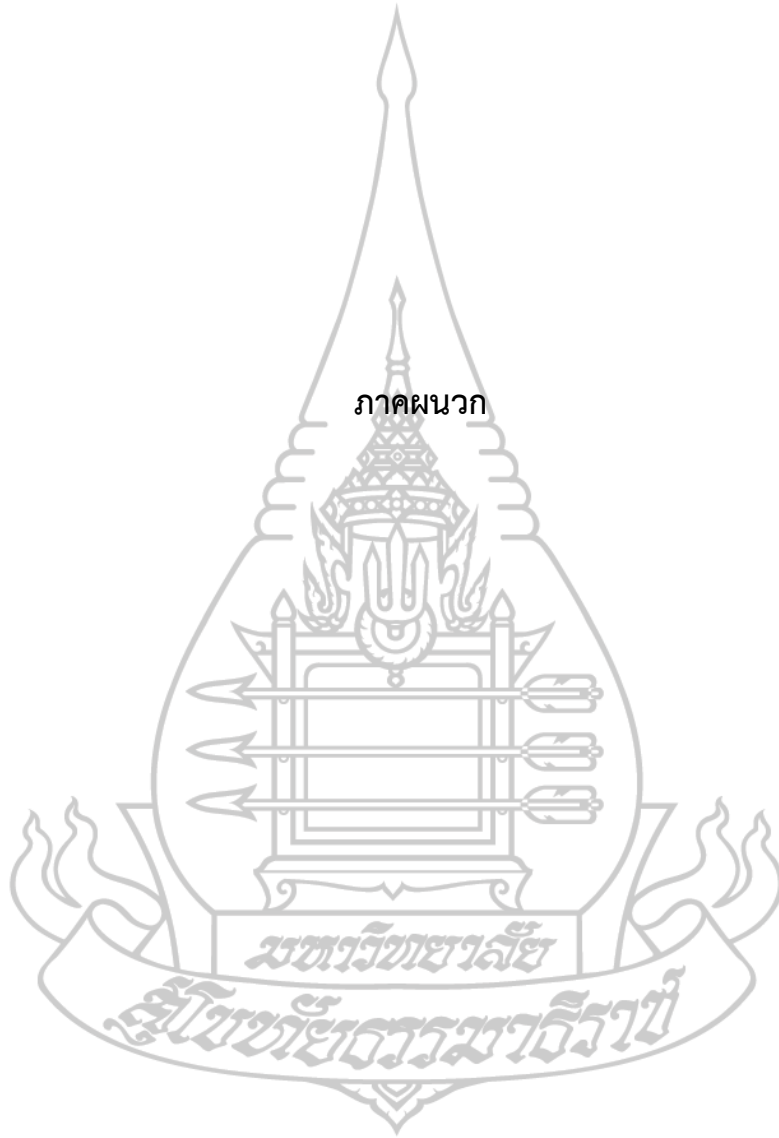
- รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วรินทร์ จงมีสุข. (2562). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(2), 88-96.*
- ศรวณี แดงไสว. (2556). *แรงจูงใจของผู้ให้บริการสินเชื่ อธนาคารออมสินในเขต (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ศิริประภา ภาคีอรรถ. (2562). *แรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศศิวิมล รัตนศิริ. (2558). *Basic statistics*. หน่วยระบาดวิทยาคลินิก. โรงพยาบาลรามคำแหง.
- เศรษฐา อ้นอารี. (2564). *ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(8), 281-292.*
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2566, จาก http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2566, จาก <http://www.nccc.thaigov.net/nccc/1.php>
- สำนักทะเบียนราษฎร์. (2566). *ประชากรในตำบลดงหม้อทอง*. ปกครองอำเภอบ้านม่วง
- สิริวดี ชูเชิด. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- สุदारัตน์ สะโตอยู่. (2565). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 1-10.*

- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สานักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด. กรมสวัสดิการทหารอากาศ* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร. (2565). *โครงสร้างส่วนราชการ*. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2566, <https://www.dmt.go.th/index/#>
- อหิติ เฟงพิโรจ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนต าบล จังหวัดนราธิวาส* (สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). *ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม. อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อานนท์ จรวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจของลูกค้าต่อการให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาตาก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี).
- อุทัยพรรณ สุตใจ. (2555). *แรงจูงใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Campbell, R. J. (1976). *Psychiatric Dictionary* (4th ed). New York : Oxford University Press.
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice - Hall.
- Daniel & Cross. (2017). *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health*

- Sciences, 10th ed., New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. & Others. (1989). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley. & Sons.
- Morse, N. C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan : University of Michigan.
- Ntisa, A.A. (2015). *Job satisfaction, organisational commitment, turnoverintention, absenteeism and work performance amongst academics within SouthAfrican universities of technology (master's thesis dissertation) . Vanderbijlpark VUT, South Africa.*
- Panagiotis, T. (2019). *Present & Future of Greek Defence Industry: Strategic Management and Culture*. Athina : Agricultural University of Athens.
- Peterson, E. & Plowman, G. (1989). *Business organization and management*. Illinois : Irwin.
- Zaleanick, Abraham and others. (1958). *Motivation Productivity and Satisfaction ofWorkers*. Massachusetts : Division Of Research Harvard University Press.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
(รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายนาวี นิกาพฤกษ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง
2. นางสาววิญทิพย์ เฮงไป๋
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่
3. พันจ่าเอกนพดล พรหมรักษา
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข องค์การบริหารจังหวัดน่าน



ภาคผนวก ข

(ผลการวิเคราะห์ค่า IOC)



**สรุปแบบประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในงาน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โปรดพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด ผู้วิจัยจะนำความคิดเห็นของท่านไปหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย หลังจากนั้นจะได้นำเครื่องมือวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนต่อไป

โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- + 1 หมายถึง แนใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- 1 หมายถึง แนใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยใน

ครั้งนี้

นายอนุสรณ์ บุญพิณิจ

นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตารางวิเคราะห์ข้อคำถามเทียบกับนियามศัพท์
แบบสอบถามวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร

ยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0 -1		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป						
ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม						
เพศ หมายถึง เพศสภาพในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม	1.1 ชาย 1.2 หญิง	Nominal Scale	3		1	
อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระบุตามจริง	Ratio Scale	3		1	
ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิมหาวิทยาลัยสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.1 ปริญญาตรี 3.2 ปริญญาโท 3.3 ปริญญาเอก	Ordinal Scale	3		1	

ข้อมติพิเศษ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
ข้อมติพิเศษ รายละเอียดต่อเนื่อง หมายถึง ผลตอบแทน หรือรายรับที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้รับในแต่ละเดือน	4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	Ordinal Scale	3			1	
	4.2 15,000 – 25,000 บาท						
	4.3 25,001 – 35,000 บาท						
	4.4 35,001 – 45,000 บาท						
	4.5 45,001 บาทขึ้นไป						
ประสบการณ์ในสายอาชีพ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายอาชีพตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน รวมจากบริษัทอื่นด้วย	ระบุตามจริง	Ratio Scale	3			1	

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ	ชื่อคำถามแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>ปัจเจกบุคคลหรือปัจเจกที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่</p>							
<p>ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)</p> <p>หมายถึง การที่พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการวางแผน การแก้ไขปัญหา และมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีความภาคภูมิใจ และก่อให้เกิดความพึงพอใจกับปัญหามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น</p>	<p>1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้สำเร็จ</p> <p>4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ</p>	Interval Scale	3		1		
		Interval Scale	3		1		
		Interval Scale	3		1		
		Interval Scale	3		1		

	5. ผู้บังคับบัญชาที่มีแรงจูงใจปฏิบัติงานของท่าน	Interval Scale	3	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	1	
	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการกล่าวยกย่องชมเชยหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีการยินดีซึ่งกันและกันเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จคู่ลง ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงยังเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับทั้งในความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับทั้งความคิดเห็นที่ท่านเสนอ 	Interval Scale	3		1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและผลงาน ภายใต้ข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเป็นธรรม</p>	1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ ความสามารถ	Interval Scale	3			1	
	2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมี โอกาสก้าวหน้า	Interval Scale	3			1	
	3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	Interval Scale	3			1	
	4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และผลงาน	Interval Scale	3			1	
	5. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นธรรม	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
ลักษณะงานที่ทำ (Work Itsef) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งเป็นโอกาสที่ในการแสดงความสามารถให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้เห็น ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ก่อให้เกิดความรู้ถึงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน จนเกินไป รวมถึงเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	<p>ข้อคำถามในแบบสอบถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก 5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ 	Interval Scale	2	1		0.67	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ทั้งที่เคยปฏิบัติมาก่อน และไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รวมถึงเป็นงานที่ผู้อื่นไม่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น ควรเป็นงานที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความถี่เห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1		
		1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	Interval Scale	3			1	
		2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	Interval Scale	3			1	
		3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	Interval Scale	3			1	
		4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	Interval Scale	3			1	
		5. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0		
ขจัดอันตรายหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็น ที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม					
นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)	1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	Interval Scale	3		1	
หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม	2. องค์กรของท่านมีความสม่ำเสมอในการชี้แจงเป้าหมายของผู้บริหาร	Interval Scale	3		1	
	3. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Interval Scale	3		1	

	4. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	Interval Scale	3			1	
	5. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านนำเอาไป	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่จะพบและปรึกษารี้อยกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก</p>	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Interval Scale	3			1	
	1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3			1	
	2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	Interval Scale	3			1	
	3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	Interval Scale	3			1	
	4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่าน	Interval Scale	3			1	
	5. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษารี้อยกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเองและให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางและวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มีการกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเทให้กับการทำงาน	ข้อความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเองและให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางและวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มีการกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเทให้กับการทำงาน	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1		
		ข้อความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเองและให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางและวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงาน	Interval Scale	3		1		
		ข้อความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเองและให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางและวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มีการกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเทให้กับการทำงาน	Interval Scale	3		1		
		ข้อความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี โดยที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกันเองและให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางและวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มีการกล่าวชมเชยเสมอเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเทให้กับการทำงาน	Interval Scale	3		1		

สามารถช่วยเหลือเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาได้รับความเดือดร้อน และมีความไว้วางใจ เชื่อใจในการปฏิบัติงาน	4. ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน 5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความไว้วางใจและเชื่อใจท่านในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1	
---	--	----------------	---	--	---	--

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะมี	1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ 2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน 3. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	Interval Scale	3		1		

ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี	Interval Scale	3		1	
4. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1	
5. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี	Interval Scale	3		1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานหรือพนักงานในการดูแล ผู้บังคับบัญชา ทำการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการ	Interval Scale	3			1	
ข้อคำถามแบบสอบถาม						
1. ท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	Interval Scale	3			1	
2. ท่านสามารถให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	Interval Scale	3			1	

<p>ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถบริการลูกค้า หรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงให้ความไว้วางใจและเคารพในตัวผู้บังคับบัญชา</p>	<p>3. ท่านเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา</p> <p>4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถขอปรึกษาปัญหาที่ท่านได้</p> <p>5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจและเคารพท่าน</p>	<p>Interval Scale</p> <p>Interval Scale</p> <p>Interval Scale</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p></p> <p></p> <p></p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	
---	--	---	----------------------------	-------------------------	----------------------------	--

<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง การเป็นที่ ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มี</p>	<p>ข้อคำถามในแบบสอบถาม</p> <p>1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ ยอมรับของสังคม</p>	<p>ระดับการวัด</p> <p>Interval Scale</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="994 528 1110 763"> <p>ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p> </td> <td data-bbox="994 528 1110 763"> <p>ค่า IOC</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1110 528 1168 763"> <p>+1</p> </td> <td data-bbox="1110 528 1168 763"> <p>0</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1168 528 1225 763"> <p>-1</p> </td> <td data-bbox="1168 528 1225 763"> <p></p> </td> </tr> </table>	<p>ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>ค่า IOC</p>	<p>+1</p>	<p>0</p>	<p>-1</p>	<p></p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>
<p>ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>ค่า IOC</p>											
<p>+1</p>	<p>0</p>											
<p>-1</p>	<p></p>											

<p>ความสำคัญต่อหน่วยงาน เป็นต้น รวมถึงสามารถเติบโตในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน</p>	<p>2. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี</p> <p>3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน</p> <p>4. ท่านสามารถเติบโตในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานได้</p> <p>5. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน</p>	<p>Interval Scale</p> <p>Interval Scale</p> <p>Interval Scale</p> <p>Interval Scale</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	
---	--	---	-------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	--

<p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p>	<p>ข้อคำถามในแบบสอบถาม</p>	<p>ระดับการวัด</p>	<p>ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>+1 0 -1</p>	<p>ค่า IOC</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>
<p>ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน โดยที่</p>	<p>1. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน</p>	<p>Interval Scale</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	

<p>หน่วยงานไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออกรวมถึงความมั่นคงทางการเงิน และมั่นคงในชีวิต โดยมีผลการประเมินผลการทำงานด้วยความพึงพอใจ</p>	<p>2. หน่วยงานที่ทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงทางการเงิน</p> <p>3. หน่วยงานที่ทำงานอยู่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในชีวิต</p> <p>4. หน่วยงานของท่านไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานออก</p> <p>5. การประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่หน่วยงานเป็นผู้ประเมินมีความเป็นธรรม</p>	Interval Scale	3		1	
--	--	----------------	---	--	---	--

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์ ความเหมาะสมระหว่างพนักงานด้วยกัน ความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก รวมถึงสามารถทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติ	1. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์ 2. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความเท่าเทียมระหว่างพนักงานด้วยกัน 3. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน 4. การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตปกติ 5. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	
		Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>สภาพการทำงาน (Working Conditions)</p> <p>หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ ต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงาน</p>	1. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ	Interval Scale	3		1		
	2. ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1		
	3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของทาง เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1		
	4. หน่วยงานของท่านกำหนดชั่วโมงการทำงานไว้อย่างชัดเจน	Interval Scale	3		1		
	5. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1		

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ	
			+1	0	-1			
<p>ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทน ที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม จัดสรรวิทยุชดเชยและค่าชดเชยในการปฏิบัติงานวันหยุด เป็นที่พอใจของบุคลากร</p>	1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	Interval Scale	3			1		
	2. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	Interval Scale	3			1		
	3. ท่านพอใจสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น	Interval Scale	3				1	
	4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	Interval Scale	3				1	
	5. มีการจัดสรรวิทยุชดเชยและค่าชดเชยในการปฏิบัติงานวันหยุด	Interval Scale	3				1	

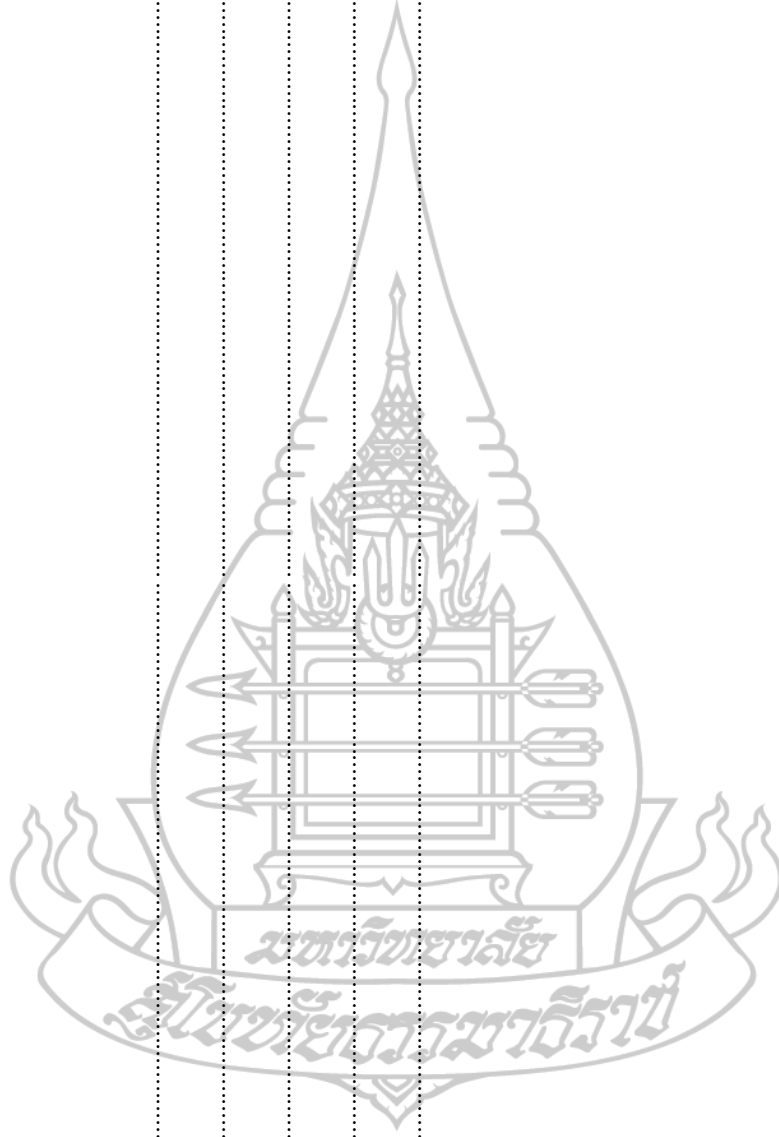
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถามแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>ด้านคุณภาพงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ และตรงตามมาตรฐาน มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเสมอ และมีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และมีการปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น</p>	<p>ข้อความคำถามแบบสอบถาม</p> <p>1. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ</p> <p>2. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วน</p> <p>3. ผลงานของท่านมีความน่าเชื่อถือ และตรงตามมาตรฐาน</p> <p>4. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น</p> <p>5. ท่านมีปรับปรุงและการประยุกต์ใช้ใหม่ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น</p>	Interval Scale	3			1	
	Interval Scale	3			1		
	Interval Scale	3			1		
	Interval Scale	3			1		
	Interval Scale	3			1		

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>ด้านปริมาณงาน หมายถึงมีการจัดลำดับความสำคัญงาน มีความสำคัญปริมาณงาน เพื่อความสำคัญปริมาณงาน มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จของงาน มีความมุ่งมั่น พยายาม หารือป้องกัน หากเกิดปัญหาปริมาณงานล้นมือ และแก้ไขปัญหาปริมาณงานได้ทันต่อ ปริมาณงานเสมอ และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จ ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้</p>	1. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน	Interval Scale	3			1	
	2. ท่านปฏิบัติตามสำเร็จตามระยะเวลาตามปริมาณงานที่กำหนดไว้	Interval Scale	3			1	
	3. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จของงาน	Interval Scale	3			1	
	4. ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามทวิวิธีป้องกัน ปัญหาปริมาณงานล้นมือ	Interval Scale	3			1	
	5. ท่านแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันต่อปริมาณงานเสมอ	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>ด้านเวลา หมายถึง มีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำคัญในเวลาที่กำหนด มีการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วขึ้น และมีการทำงานที่แข่งกับเวลาเสมอ</p>	1. ท่านมีการปฏิบัติงานที่แบ่งเวลาอย่างชัดเจน	Interval Scale	3			1	
	2. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3			1	
	3. ท่านปฏิบัติถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำคัญในเวลาที่กำหนด	Interval Scale	3			1	
	4. ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วขึ้น	Interval Scale	3			1	
	5. ท่านกำหนดช่วงเวลาความสำเร็จในการทำงาน	Interval Scale	3			1	

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการวัด	ความค่าเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			+1	0	-1		
<p>ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีให้อยู่เสมอ มีการช่วยประหยัดทรัพยากรให้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเสมอ ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ และสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทดแทนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ใหม่</p>	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Interval Scale	3		1		
	1. ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1		
	2. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Interval Scale	3		1		
	3. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	Interval Scale	3		1		
	4. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	3		1		
5. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทดแทนการซื้อวัสดุอุปกรณ์ใหม่	Interval Scale	3		1			



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายอนุสรณ์ บุญพินิจ
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤษภาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2557
ประวัติการทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

