



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคลัง
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFICIENCY
OF FINANCE DIVISION MINISTRY OF INTERIOR

ศิริประภา อักษรศรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFICIENCY
OF FINANCE DIVISION MINISTRY OF INTERIOR



SIRAPRAPHA AUGSORNSRI

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ของ

ศิริประภา อักษรศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล) (รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลภา หัตถกิจพานิชกุล)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ผู้วิจัย	ศิริประภา อักษรศรี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อินทกะ พิริยะกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้งหมด 100 คน และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายในการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 90%) ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาระบบการยกย่องและให้รางวัล การปรับปรุงนโยบายการบริหารให้มีความชัดเจน การสร้างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ การทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยค่าเงิน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Title	FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFICIENCY OF FINANCE DIVISION MINISTRY OF INTERIOR
Author	SIRAPRAPHA AUGSORNSRI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Intaka Piriyakul

The research aimed to study the factors affecting the employee performance efficiency of the finance division of the Ministry of Interior. The sample group consisted of all 100 staff, and data were collected through questionnaires, utilizing both descriptive and inferential statistics for analysis. The results revealed that factors positively influenced performance efficiency included work achievement, interpersonal relationships, administrative policies, and job security. Conversely, position level negatively impacted performance efficiency, with a statistical significance at a 90% confidence level. Other factors, such as job characteristics, responsibility, career advancement, recognition, compensation, supervisors, work environment, and demographics were not found to significantly affect performance efficiency. The research proposed recommendations to enhance staff performance efficiency, including developing a reward and recognition system, improving the clarity of administrative policies, establishing a leadership development program, reviewing and refining the performance appraisal system, and fostering job security and career advancement.

Keyword : Motivating factors, Hygiene factors, Performance Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อินทกะ พิริยะกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ระพีพรรณ พิริยะกุล, ดร. วัลภา หัตถกิจพานิชกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณามาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ครั้งนี้ และให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจนสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งยังให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำห้องบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ ครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพร้อมทั้งเป็นกำลังใจให้ตลอดมา รวมถึงเพื่อนนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการรุ่นที่ 24 สำหรับน้ำใจ มิตรภาพ และคำแนะนำต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามของข้าพเจ้าในครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จออกมาได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง ทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ไม่ได้เอ่ยนามใน ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นิสิตนักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง รวมไปถึงผู้ที่สนใจเกี่ยวกับหัวข้อสารนิพนธ์ หากผลงานวิจัยมีสิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยขออุทิศสิ่งที่ดีงามเหล่านี้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ศิริประภา อักษรศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจ	12

2.3 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน.....	13
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	13
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	18
2.6 แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	20
2.7 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	21
2.7.1 ประวัติความเป็นมาของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	21
2.7.2 โครงสร้างหน่วยงาน	22
2.8 แนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.....	24
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ประชากร	28
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	28
วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.4 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การจัดทำข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

3.5.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	36
3.5.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผลการวิจัย.....	52
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้.....	57
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป.....	58
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก.....	65
ประวัติผู้เขียน.....	72

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
ตาราง 2 จำนวนบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.....	23
ตาราง 3 แนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	24
ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	29
ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตาราง 6 แสดงจำนวนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	40
ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตาราง 8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม... ..	41
ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตาราง 10 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ..	42
ตาราง 11 แสดงจำนวนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน (เดือน).....	43
ตาราง 12 สรุปตัวแบบลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	44
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ ANOVA ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูง ใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	44
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multi Regression Analysis) โดยวิธี Enter	45
ตาราง 15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	47

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนต่างให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันการดำเนินงานของภาครัฐ ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญของหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งเช่นกันที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกัน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นพร้อมกันกับการก่อตั้งกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 แบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทยออกเป็น 10 ส่วนราชการ ส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ใช้ชื่อว่า "กรมปลัด" ต่อมา มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานปลัดกระทรวง"

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งมีหน้าที่กำกับ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท งานการข่าว งานประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบงานและบุคลากร การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ในสังกัดกระทรวง งานงบประมาณ การตรวจราชการและเรื่องราร้องทุกข์งานดำเนินการ ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การทำนิติกรรม สัญญา งานคดี งานการต่างประเทศและกิจการผู้อพยพ งานการสื่อสาร และงานประสานราชการ

กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบริหารการพัสดุ และกลุ่มงานบัญชี

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้งในด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หน่วยงาน สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้บริหารของหน่วยงานสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย โดยจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของ หน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมขึ้น

2. เพื่อใช้แนวทางให้ผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อดำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับหน่วยงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานยาวนานยิ่งขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่ผู้ที่สนใจในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสามารถนำไปปรับปรุง สร้างสรรค์ และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนงานในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 120 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ บุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 120 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 8 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยคั้งนี้เท่ากับ 100 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน Proportional (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรแบ่งตามกลุ่มงานภายในกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งตามกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบริหารการพัสดุ และกลุ่มงานบัญชี เพื่อให้ประชากรที่ลักษณะคล้ายกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบ 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” มีตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพ

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- แยกกันอยู่/หย่าร้าง

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

- ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างเหมาบริการ
- ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)/พนักงานราชการ
- ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/

เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 - 15,000 บาท
- 15,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 25,000 บาท
- 25,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 35,000 บาท
- 35,001 - 40,000 บาท
- 40,001 - 45,000 บาท
- 45,001 - 50,000 บาท

- 50,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านลักษณะของงาน

1.2.2 ด้านความรับผิดชอบ

1.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.2.5 ด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย

1.3.1 ด้านค่าตอบแทน

1.3.2 ด้านผู้บังคับบัญชา

1.3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3.4 ด้านนโยบายในการบริหาร

1.3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.3.6 ด้านความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัด

กระทรวงมหาดไทย

- ด้านคุณภาพของงาน

- ด้านปริมาณงาน

- ด้านเวลา

- ด้านค่าใช้จ่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บุคลากร** หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

2. **หน่วยงาน** หมายถึง กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แบ่งตามกลุ่มงาน ได้แก่ 1. กลุ่มงานอำนวยการ 2. กลุ่มงานบริหารงบประมาณ 3. กลุ่มงานการเงิน 4. กลุ่มงานบริหารการพัสดุ 5. กลุ่มงานบัญชี

3. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ที่ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบหรือแรงขับเคลื่อนที่ส่งเสริมให้บุคคลแสดง พฤติกรรมอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน การปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

4.1 ลักษณะของงาน ซึ่งหมายถึงงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีปริมาณและคุณภาพงานที่เหมาะสม รวมถึงมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน

4.2 ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึงการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

4.3 ความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายถึงการบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในผลงาน

4.4 ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหมายถึงโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเติบโตในสายอาชีพ

4.5 การยอมรับนับถือ ซึ่งหมายถึงความภาคภูมิใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงาน สำคัญ การมีโอกาสนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จนได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านนี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรโดยรวม

5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและบริบทขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

5.1 ค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับทั้งในรูปแบบตัวเงินและ ไม่ใช่ตัวเงิน โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ประกอบด้วยเงินเดือน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์สื่อสาร ค่าเบี้ยเลี้ยง และผลประโยชน์อื่น ๆ

5.2 ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึงผู้มีอำนาจในระดับสูงกว่าที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถมอบหมายงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควบคุม ดูแล และติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวเมื่อมีโอกาส

5.4 นโยบายในการบริหาร ซึ่งหมายถึงหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจและเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงบรรยากาศและองค์ประกอบโดยรอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะของงาน

5.6 ความมั่นคงในงาน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกมั่นคงของบุคลากรในการปฏิบัติงานกับองค์กร อันเป็นผลมาจากภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนด ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายหรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ปัจจัยข้างต้นทั้ง 6 ด้านนี้มีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สร้างความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยสะท้อนถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การทำงานอย่างมีคุณภาพ และการบรรลุผลสำเร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยตัวชี้วัดสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

6.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

เพื่อยกระดับคุณภาพของผลงาน มีระบบการตรวจสอบและประเมินคุณภาพงานตามตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม สามารถกำหนดแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นต้นแบบ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และผลงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

6.2 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงานหรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้จริง มีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กร และมีระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานเชิงปริมาณอย่างสม่ำเสมอ

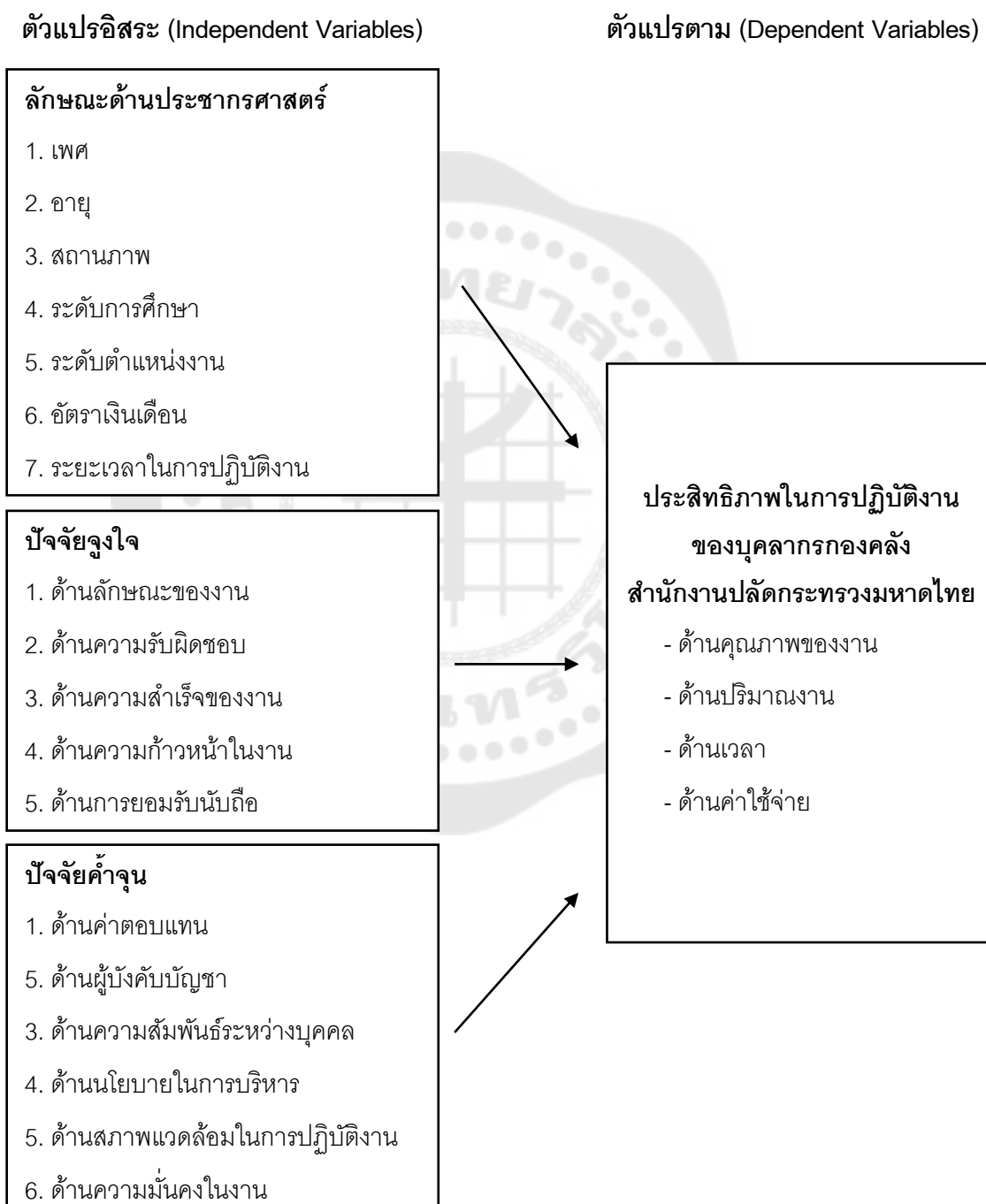
6.3 เวลา หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความเรียบร้อย มีการวางแผนและจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมสำหรับแต่ละภารกิจ สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดความล่าช้าหรือเร่งรีบจนเกินไป และปฏิบัติงานได้ตามกรอบเวลาและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

6.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงาน มีแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนากลยุทธ์ในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยไม่กระทบต่อคุณภาพของผลงาน และสามารถจัดสรรและใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ควบคู่กัน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย โดยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจาก ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อนำมาเป็นแนวทางและสร้างกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจสิ่งที่เกี่ยวข้อง (สันทัด เสริมศรี, 2541) หรือสิ่งที่บ่งบอกหรือจำแนกถึงลักษณะหรือความแตกต่างของบุคคล และในหน่วยงานของแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีความแตกต่างกัน (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548) เช่น อายุ เพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา อาชีพ รายได้ (ภารณี อินทร์เล็ก, 2563) รวมทั้ง เป็นการศึกษาความแตกต่างของบุคคล การทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ (สันทัด เสริมศรี, 2541) หรือสถานภาพทางสังคม โดยประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาสิ่งเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของประชากรในแต่ละท้องถิ่น (จิรศักดิ์ ชาพรอมมา, 2560) หรือของแต่ละกลุ่มซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อวางแผนการตลาดให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ โดยผู้ที่นำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์มากที่สุด ได้แก่ นักวิเคราะห์การตลาดในการวางแผนกลยุทธ์การตลาดเพื่อให้สอดคล้องและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด (สุมัยยา นาคนาวา, 2564) หรือในกรณีที่มีการศึกษากันอย่างจริงจัง

ก็จะทำให้ทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรได้อีกด้วย (Wozniak และ Kanuk, 2003) รวมไปถึงในกรณีที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ การศึกษาถึงประชากรศาสตร์ก็สามารถทำให้รู้ถึงปัจจัยหรือแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551) หรือมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปกระตุ้นบุคคล (Layard, 1978) โดยสิ่งที่ไปกระตุ้นนั้นจะกระตุ้นโดยตรงให้เกิดการกระทำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง (Loudon และ Bitta, 1988) หรือเพื่อให้เกิดการตอบสนองตามที่ตัวเองต้องการหรือตามที่กำหนดไว้ โดยอาจแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความอดทน ความพยายาม ความทุ่มเทเอาใจใส่ และอาจแสดงออกได้หลายพฤติกรรม โดยหากแสดงออกในเชิงบวกก็จะทำให้สิ่งที่กระทำอยู่หรือได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือบรรลุเป้าหมาย (Domjan, 1996) ซึ่งการจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเพราะจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลทำงานให้เป็นตามที่ต้องการโดยแรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด (ธรร สุนทรายุทธ, 2556) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น ตั้งใจทำงานหรือสนใจสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องบังคับประกอบไปด้วย

1.1) ความต้องการ ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลอันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้ตนเองนั้นบรรลุเป้าหมาย และพึงพอใจ

1.2) เจตคติหมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมและกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การตั้งใจการทำงานโดยคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับหรือคำชมเชย

1.3) ความสนใจพิเศษ การที่บุคคลมีความสนใจเป็นพิเศษมากกว่าเรื่องอื่น ๆ โดยทั่วไป ถือว่าเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้น บุคคลจะเกิดความใส่ใจ ตั้งใจและปฏิบัติกับสิ่งนั้นมากกว่าสิ่งอื่นเป็นปกติ

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สิ่งที่มากระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจจากภายนอกเพื่อคาดหวังถึงที่หนึ่งสิ่งใดที่จะได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ ได้แก่

2.1) เป้าหมายของบุคคล หรือความคาดหวังของบุคคลเมื่อทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จตามเป้าหมายทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือจากกการกระทำตามที่ตัวเองคาดหวังหรือต้องการ เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับ การบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2) ความรู้สึกถึงความก้าวหน้าหรือสิ่งที่คาดหวังในอนาคตของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและความตั้งใจในการกระทำสิ่งนั้นมากเป็นพิเศษ

2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลที่ใกล้ชิดหรือสัมผัสเกิดความเชื่อถือ หรือมั่นใจว่าบุคคลนั้นเป็นแบบอย่างที่เราคาดหวังหรือต้องการ

2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ คือสิ่งที่เราคาดหวังว่าหากทำสำเร็จก็จะได้รับสิ่งนั้นทันทีถ้าในเชิงบวก เช่น การให้รางวัล แต่ถ้าเป็นไปในเชิงลบ เช่น การลงโทษ (วิไล พรหมดาว, 2563)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล (อนุสรณ์ จันดาแสง, 2553) และเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะปัจจัยค้ำจุนจะช่วยเสริมปัจจัยจูงใจซึ่งถ้าบุคคลได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธี และตรงตามความต้องการก็จะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างสองสิ่งนี้เพื่อที่จะกำหนดนโยบายหรือสิ่งกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลได้ (มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552) โดยปัจจัยจูงใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนจะช่วยเสริมป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานช่วยปรับทัศนคติของบุคคล จากที่ไม่อยากมาทำงานหรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และทำงานด้วยความเต็มใจ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2.4.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ซึ่งให้ความเห็นว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การจูงใจและมีทัศนคติเชิงบวก ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ รวมไปถึงความร่วมมือร่วมใจของแต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันซึ่งในการทำงานอาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรคแต่ก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหามาให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ความสำเร็จนี้ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างหรือจากสังคม หรือได้รับการชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร และเพื่อนร่วมงานรวมถึงการได้รับคำชมเชย เป็นต้น

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโตในองค์กรนั้น ๆ ตามที่ตนเองต้องการหรือควรจะเป็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน

1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความสำคัญ หรือรายละเอียดของงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความท้าทายในการทำงาน โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือแรงบันดาลใจ และความทุ่มเทหรือความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานหรือทำในสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างเต็มที่หรือเต็มความสามารถ โดยมีอิสระในการคิดหรือตัดสินใจในการทำงานภายใต้ขอบเขตของงานนั้น ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ การได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นต้น

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนอง หากได้รับไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การบริหารงานขององค์กร การติดต่อในองค์กร เช่น ข้อบังคับของหน่วยงาน วิธีการบริหารงาน เป็นต้น

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถในการบริหารงาน และการรับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจกัน เช่น การให้ความร่วมมือ และการได้รับการดูแลจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม การเอาใจใส่ และการได้รับความดูแลซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและสามารถทำงานร่วมกันได้

2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ ระดับในการทำงาน รวมไปถึงระดับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรซึ่งมีผลต่อการทำงาน

2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกซึ่งมีผลมาจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ ความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น

2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของห้องทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากร ที่เป็นผลมาจาก

การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.4.2 มาสโลว์ (Maslow, 1970)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of Needs Theory) โดยทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์ที่อธิบายถึงการจัดลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยจะลำดับความต้องการจากระดับต่ำไปยังระดับสูงเมื่อมนุษย์มีความต้องการในระดับต่ำแล้วได้รับการตอบสนองนั้น มนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ระดับ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในองค์กรของระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนและการสร้างเงื่อนไขในการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัยเสรีภาพที่ปลอดภัยจากการคุกคาม เป็นต้น โดยองค์กรอาจสร้างเงื่อนไขในการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เช่น องค์กรต้องสร้างเงื่อนไขความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีประกันสังคมหรือค่าตอบแทนหลังออกจากงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการในด้านนี้มนุษย์มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์ ทางสังคม ต้องการความรักความผูกพัน ความเป็นเพื่อน และมิตรภาพ โดยองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ ระหว่างทำงานและเปิดโอกาสในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานได้เจอเพื่อนใหม่ ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ซึ่งความต้องการในระดับนี้จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองจากความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม

ความต้องการในด้านนี้มนุษย์อยากได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น การมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นต้น มิตรภาพ (Alderfer, 1976) โดยองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ เช่น การมอบรางวัลเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือการยอมรับการกล่าวยกย่องเมื่อพนักงานมีผลงานดีเด่น เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา (Self - Actualization) ซึ่งความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการในด้านนี้มีคุณค่าสูงของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ได้ความสำเร็จทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาสามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุด ดังนั้น พนักงานระดับนี้จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรซึ่งหาได้ยาก

2.4.3 Alderfer's ERG Theory (Alderfer, 1976)

ทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือ ทฤษฎี ERG มุ่งเน้นการทำให้ได้รับความพึงพอใจตามความต้องการ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังความต้องการ ตามหลักทฤษฎีของ ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow Alderfer (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ข้อ ได้แก่

1) ความต้องการมีชีวิตรอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการในการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตทางกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต จึงควรตอบสนองความต้องการเป็นค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล ที่จะมีความสัมพันธ์ หรือมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายนอกด้วย

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด ได้แก่ การได้รับการยกย่อง รวมถึงความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรให้บุคลากรพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถเพื่อความก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่งหรือมอบหมายงานที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสที่จะพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg
ความต้องการด้านการเติบโต	ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	ปัจจัยจูงใจ
	ความต้องการการยอมรับนับถือ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น	ความต้องการทางสังคม	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการในการดำรงชีวิต	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ปัจจัยค้ำจุน
	ความต้องการทางด้านร่างกาย	ปัจจัยค้ำจุน

ที่มา : (พรนิภา ซาติวิเศษ, 2557)

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลตามที่กำหนด มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ แตกต่างกันไป เช่น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้จำนวนคนน้อยหรือทรัพยากรน้อยกว่ามาตรฐานหรือน้อยกว่าปกติ แต่สามารถทำงานนั้นประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ยิ่งหากใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดแต่งานยังเป็นไปตามมาตรฐานและบรรลุประสงค์ก็ยิ่งถือว่างานนั้นมีประสิทธิภาพมาก (กันตยา เพิ่มผล, 2550) การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง สามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ; (รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์, 2551) และ (ปัญญาพร ลูติพงษ์, 2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในการทำกิจกรรมใดหรือภารกิจใดก็แล้วแต่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด แต่ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดหรือต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับสัดส่วนตามมาตรฐานหรือตามปกติที่ได้ดำเนินการ มาโดยยังคงรักษามาตรฐานของงานไว้เท่ากับว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากร

ขององค์กรให้ค้ำค่ามากที่สุดโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปกติหรือกับองค์กรอื่น แต่เมื่อเทียบกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กล่าวคือ เกิดความผิดพลาด หรือการสูญเสียที่น้อยที่สุดแต่ยังคงบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ถือว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีแนวคิดที่สามารถวัดได้ 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) คือความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ แต่กระทำอย่างเป็นระบบ 3) การเน้น เรื่องพฤติกรรม การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกมาทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่า ได้ใช้ทรัพยากรไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าได้ใช้ทรัพยากรไปน้อยกว่าที่กำหนด แต่ได้ผลสำเร็จเท่าเดิมหรือมากกว่าก็ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพได้เช่นกัน (อุทัย กนกภูมิพงศ์, 2547) กล่าวว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการ องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับคนในองค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องครบถ้วนตามที่ต้องการ 2) ประสิทธิภาพ ขององค์กร คือ ใช้ทรัพยากร กลยุทธ์ เทคนิค เทคโนโลยี ความรู้ความสามารถ และทรัพยากรทุกอย่างอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และสามารถลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ (ภักดี มะนะเวศ, 2563) ทุกคนในองค์กรทุกระดับชั้นจะต้องร่วมมือกันทุกภาคส่วนโดยแต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของตนเองให้ดีที่สุด มีการปฏิสัมพันธ์และสื่อสารติดต่อกันตลอดเวลา

โดย Peterson และ Plowman (Petersen และ Plowman, 1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปองค์ประกอบ ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่มีมาตรฐานสูง ถูกต้อง ครบถ้วน และก่อให้เกิดประโยชน์ค้ำค่า โดยสามารถตอบสนองของความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีการวางแผนและบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลผลิตในปริมาณที่เหมาะสมกับทรัพยากรและอัตรากำลังของหน่วยงาน

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการกำหนดกรอบเวลาที่เหมาะสมกับลักษณะและความซับซ้อนของงาน มีการพัฒนาทักษะ และกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว และสามารถส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนดเวลา โดยยังคงรักษาคุณภาพของงานไว้ได้

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า ทั้งในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และงบประมาณ โดยมุ่งเน้นการ ลงทุนที่น้อยที่สุดแต่ได้รับผลตอบแทนสูงสุด มีการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลด ความซ้ำซ้อนและต้นทุนการผลิต รวมถึงการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ ร่วมกันอย่างสมดุล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์กร

2.6 แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร เช่น ปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย (กันตยา เพิ่มผล, 2550) ; (วิทยา ด่าน อัจรงกุล, 2546) นอกจากนี้ (Petersen และ Plowman, 1989) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการ ทำงาน สามารถดูได้จากผลงานว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใดหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจใน บริการหรือไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่และอาจมองในมิติของการบริหารจัดการ เช่น ต้นทุน ระยะเวลา บุคลากรมีความกระตือรือร้นโดยสิ่งที่จะสนับสนุนหรือจูงใจให้บุคลากรทำอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การจูงใจ ปัจจัยจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผลักดันหรือดึงความสามารถ ภายในตัวบุคลากรให้เกิดความตั้งใจ หรือทุ่มเทอันจะส่งผลให้องค์กรเดินไปข้างหน้าได้ตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2554) องค์กรต้องคอยส่งเสริม และให้การสนับสนุนทั้งสภาพแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานและเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและองค์กร ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถโน้มน้าวหรือชี้แนะให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้แก่ องค์กร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการดึงประสิทธิภาพของ บุคลากรออกมาให้มากที่สุด ด้วยการจูงใจให้เกิดแรงผลักดันขับเคลื่อนให้เกิดการแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ผ่านการกระตุ้นหรือจูงใจ (Luthans, 1992) แรงจูงใจและความพึงพอใจ

มีความสัมพันธ์กัน ส่งเสริมกัน ซึ่งถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากก็จะเกิดความพึงพอใจมากขึ้นตามไปด้วย องค์การก็จะบรรลุเป้าหมายในที่สุด (Mowen และ Minor, 1998) และ (Woolfolk, 1995) ซึ่งหากองค์กรต้องการทราบถึงผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ องค์กรสามารถพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ผลการปฏิบัติงานจึงนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการวัดประสิทธิภาพ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายใน เช่น ความพอใจในสิ่งที่ทำ ส่วนแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ หรือการได้รับรางวัล (ศิริพร จันทศรี, 2550)

2.7 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

2.7.1 ประวัติความเป็นมาของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย(สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2566) เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นพร้อมกันกับการก่อตั้งกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 โดยแบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทยออกเป็น 10 ส่วนราชการ ส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ใช้ชื่อว่า "กรมปลัด" ต่อมา มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานปลัดกระทรวง"

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง กำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท งานการข่าว งานประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบงานและบุคลากร การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง งานงบประมาณ การตรวจราชการและเรื่องราวของทุกสำนักงานดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การทำนิติกรรม สัญญา งานคดีงานการต่างประเทศและกิจการผู้อพยพ งานการสื่อสาร และงานประสานราชการ

กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.7.2 โครงสร้างหน่วยงาน

แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่

1) กลุ่มงานอำนวยการ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานควบคุมภายใน งานบริหารความเสี่ยง การจัดการข้อร้องเรียน งานพัฒนาประสิทธิภาพ งานจัดการความรู้ ของกองคลัง ประสานนโยบาย ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการของกองคลัง และปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มงานบริหารงบประมาณ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารเงินงบประมาณ การวิเคราะห์ และจัดทำแผนการจัดสรรค่าใช้จ่ายในการบริหาร งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามผลผลิตจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) รับผิดชอบดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการเงินประจำงวด ดำเนินการโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ งบรายจ่าย การจัดสรรและโอนเงินให้ส่วนกลางและจังหวัด การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี การเบิกจ่ายงบประมาณแทนกัน จัดทำทะเบียนคุมและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ รายงานตามแผนงาน ผลผลิต/โครงการ งบรายจ่ายและงบประมาณคงเหลือ ประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มงานการเงิน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ ขออนุมัติ จัดทำทะเบียนคุม ค่าเช่าบ้าน เงินเดือนค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญและเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน เบิกจ่าย - รับ และนำส่งเงินทุกประเภท เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินทุกประเภท รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ควบคุมเงินทดรองราชการและการยืมเงินทดรองราชการ การขอเบิกและการขอจ่ายเงิน ในระบบ New GFMS Thai จัดทำทะเบียนคุมหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้านและบำเหน็จบำนาญ ดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (กสจ.) รับผิดชอบเงินนอกงบประมาณทุกประเภท เงินฉาบปกิจสงเคราะห์ข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัด กระทรวงมหาดไทย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มงานบริหารการพัสดุ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การวางแผนการบำรุงรักษาและจัดหาพัสดุเพิ่มเติม การควบคุมการเบิกจ่าย การบำรุงรักษา การตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุประจำปี อำนวยการและควบคุมดูแลทะเบียนทรัพย์สินของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบทรัพย์สิน ดำเนินการในการขอขึ้นทะเบียน การขอใช้ที่ราชพัสดุประเภทที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ ดำเนินการตามระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e - GP) และรายงานเกี่ยวกับการบันทึกการซื้อ จ้าง เช่า ในระบบ PO (Purchase Order) และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มงานบัญชี

มีหน้าที่จัดทำรายงานการเงินภาพรวมของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ตรวจสอบบัญชีรายงานในระบบ New GFMS Thai ทั้งในส่วนกลางและจังหวัด จัดทำทะเบียนที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ ปรึกษา การแก้ไขปรับปรุงรายการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทั้งในส่วนกลางและจังหวัด ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการบันทึกบัญชีตามคู่มือการบัญชีภาครัฐสำหรับส่วนราชการและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีบุคลากร ทั้งหมด 120 คน แบ่งตามกลุ่มงานและตำแหน่งงานได้ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มงาน	บุคลากร กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (คน)				
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมาบริการ	รวม
กลุ่มงานอำนวยการ	3	1	2	1	7
กลุ่มงานบริหารงบประมาณ	8	1	-	4	13
กลุ่มงานการเงิน	12	2	-	11	25
กลุ่มงานบริหารการพัสดุ	5	5	8	46	64
กลุ่มงานบัญชี	5	1	-	5	11
รวมทั้งหมด (คน)	33	10	10	67	120

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2566

2.8 แนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

โดยอาศัยแนวคิดของ E. Peterson และ Plowman (1953) รวมถึงการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนด และตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ใช้ชี้วัดภายในหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 3 แนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ข้อมูลสมณะ/ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย
ด้านคุณภาพของงาน	ความสำเร็จของความถูกต้องของข้อมูล/งาน	ระดับคะแนน
	การตรวจทานความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้งานมีคุณภาพดี	ระดับคะแนน
	ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระดับคะแนน
	ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน	ระดับคะแนน
	การเข้ารับการเรียนรู้/ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง เพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
ด้านปริมาณงาน	ระดับความสำเร็จ (จำนวน) ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภายใน สป.มท. ประจำปีงบประมาณ	ระดับคะแนน
	การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายงานที่กำหนดไว้	ระดับคะแนน
	การบริหารจัดการงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
	การกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน	ระดับคะแนน

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ข้อมูลสมถนะ/ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับ ค่าเป้าหมาย
ด้านเวลา	การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมแล้วเสร็จทัน ตามกำหนดเวลาและตามระเบียบที่กำหนดไว้	ระดับคะแนน
	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานที่รับบริการได้รับบริการ ที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	ระดับคะแนน
ด้านค่าใช้จ่าย	การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีไม่เกินกรอบ ที่ได้รับจัดสรร	ระดับคะแนน
	การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะของงาน	ระดับคะแนน

จากตารางที่ 3 สามารถที่จะสร้างตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในงานวิจัย
ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ โดยจะวัดจาก ความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ของงานที่สำเร็จ
2. ด้านปริมาณงาน โดยจะวัดจาก การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายงาน
ที่กำหนดไว้
3. ด้านเวลา โดยจะวัดจาก การบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่าง
เหมาะสมแล้วเสร็จทันเวลาตามระเบียบที่กำหนดไว้
4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยจะวัดจาก การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในประเด็นที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง (ธนภรณ์ พรรณ
ราย, 2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลา
การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการศึกษาของ (สุจิตรา มูลอาษา, 2564) ที่พบว่าพนักงาน

ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านอายุและระยะเวลาในการทำงาน

ในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ชลธิศ ธรรมประภาส, 2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ และพบว่าปัจจัยจูงใจและค้ำจุนหลายด้าน เช่น ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิษณุ กิตติพงษ์วรการ, 2563) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 และพบปัจจัยที่น่าสนใจเพิ่มเติม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นสูงสุดในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ได้รับการศึกษา (สุพัทธา ปรางบาง, 2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ (วิษณุ กิตติพงษ์วรการ, 2563) ยังพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพด้านสังคม และด้านจิตใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(นฤมล เกิดภักดี, 2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโรงแรม และพบว่าลักษณะของผู้นำในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยเฉพาะความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

การศึกษาของ (นิภาพร นักร้อง, 2551) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการ

เจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้จะอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำและปัจจัยสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยอื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า หน่วยงานภาครัฐ มีปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และ ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

หน่วยงานภาคเอกชนปัจจัยจุดใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา ความต้องการเจริญก้าวหน้า มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการผลตอบแทน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านความเจริญก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

ซึ่งจากการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีปัจจัยจุดใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน แต่ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกัน คือ ด้านความสัมพันธ์ผล แสดงว่า ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ความต้องการให้สำเร็จและสัมฤทธิ์ผล คือ เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผล ตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในแต่ละองค์กรอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานจึงควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้านและเหมาะสมกับบริบท เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและตรงกับ ความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 120 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งหมด 120 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120 (0.05)^2} \\ &= 92.3076 \text{ คน} \\ &\approx 92 \text{ คน} \end{aligned}$$

วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 8 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 100 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน Proportional (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรแบ่งตามกลุ่มงานภายในกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) ดังนี้

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
 n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สายงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	การคำนวณสัดส่วน (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มงานอำนวยการ	7	$7 \times (100/120)$	6
2. กลุ่มงานบริหารงบประมาณ	13	$13 \times (100/120)$	11
3. กลุ่มงานการเงิน	25	$25 \times (100/120)$	21
4. กลุ่มงานบริหารการพัสดุ	64	$64 \times (100/120)$	53
5. กลุ่มงานบัญชี	11	$11 \times (100/120)$	9
รวม (คน)	120		100

ที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มงานอำนวยการ ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2566

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบ 100 คน

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่าย ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Two-way question) จำนวน 1 ข้อ
 2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) จำนวน 4 ข้อ
 3. คำถามแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) จำนวน 2 ข้อ
- ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้พิมพ์คำตอบลงในแบบสอบถาม
 - อายุ ปี
3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
 - โสด
 - สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - แยกกันอยู่/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale) ดังนี้

- ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างเหมาบริการ
- ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)/พนักงานราชการ
- ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อมูลจากกองคลัง ได้ระบุว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,500 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 59,500 บาท เป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูล บุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 10 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{59,500 - 9,500}{10} \\ &= 5,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในแบบสอบถามได้ ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 35,000 บาท
- 35,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 45,000 บาท
- 45,001 – 50,000 บาท

- 50,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้พิมพ์คำตอบลงในแบบสอบถาม

- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (เดือน)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยเชิงบวกประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตาม Rating Scale ของ Likert (Likert, 1967) โดยใช้คำถามเชิงบวก และกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนแต่ละระดับ	ระดับของปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงาน
5	มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	มีความเห็นต่อปัจจัยเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านลบประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน

โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตาม Rating Scale ของ Likert (Likert, 1967) โดยใช้คำถามเชิงบวก และกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนแต่ละระดับ	ระดับของปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน
5	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น กำหนดระดับ ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตาม Rating Scale ของ Likert (Likert, 1967) โดยใช้คำถามเชิงบวก และกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนแต่ละระดับ	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้า เอกสารและวารสาร หนังสือบทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

3.4 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS) ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายถึง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

พื้นฐานประกอบด้วย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 3 จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และ ตัวแปรอิสระ (X) ของประชากร จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถอธิบายได้เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (Error : \mathcal{E}) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ จะเป็นการพยากรณ์หาสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) โดยใช้สูตรดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \mathcal{E}$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ	X	แทน	ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ
	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	k	แทน	จำนวนตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ
	\mathcal{E}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

โดย α และ a คือ จุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 100 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน ขนาดของตัวอย่าง
Min	แทน ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t - Distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F - Distribution
M.S.	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
p-value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงนำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงผลจากการวิเคราะห์เป็นจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	55	55
	หญิง	45	45
	รวม	100	100

จากตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเพศหญิงจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ลักษณะส่วนบุคคล	Min	Max	\bar{x}	S.D.
อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปี)	23	60	35.220	8.645

จากตารางที่ 6 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำสุดที่ 23 ปี และสูงสุดที่ 60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 35.220 ปี ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8.645

ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	69	69
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	29	29
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	2	2
	รวม	100	100

จากตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69 สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	13
	ปริญญาตรี	56	56
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	31
	รวม	100	100

จากตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน	ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างเหมาบริการ	61	61
	ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/ อาวุโส)/พนักงานราชการ	6	6
	ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)	33	33
	รวม	100	100

จากตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา คือ ประเภทวิชาการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และประเภททั่วไป/พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	5	5
	10,001 – 15,000 บาท	40	40
	15,001 – 20,000 บาท	17	17
	20,001 – 25,000 บาท	6	6
	25,001 – 30,000 บาท	9	9
	30,001 – 35,000 บาท	3	3
	35,001 – 40,000 บาท	3	3
	40,001 – 45,000 บาท	4	4
	45,001 – 50,000 บาท	5	5
	50,001 บาทขึ้นไป	8	8
รวม	100	100	

จากตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17 รองลงมาคือ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 รองลงมา คือ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 รองลงมาคือ 45,001 – 50,000 บาท และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวนเท่ากับคือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 รองลงมา คือ 40,001 – 45,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และสุดท้าย 30,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 40,000 บาท มีจำนวนเท่ากับคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เดือน)

ลักษณะส่วนบุคคล	Min	Max	\bar{x}	S.D.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เดือน)	1	420	92.960	100.673

จากตารางที่ 11 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 เดือน และมากที่สุดที่ 420 เดือน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 92.960 เดือน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 100.673

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยใช้ตัวแปรอิสระ 18 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ และเพศพบว่า

ตาราง 12 สรุปตัวแบบลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regression	.801 ^a	.642	.561	4.34661

a. Predictors: (Constant), เพศ, ด้านความสำเร็จของงาน, สถานภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ระดับตำแหน่งงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านลักษณะของงาน, ระดับการศึกษา, ด้านนโยบายในการบริหาร, อายุ, รายได้

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ 64.2% (R Square = 0.642) และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.561 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ร่วมกันสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) อยู่ที่ 0.801 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 4.34661

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ ANOVA ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	2704.882	18	150.271	7.954	<0.001 ^b
Residual	1511.442	80	18.893		
Total	4216.323	98			

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

b. Predictors: (Constant), เพศ, ด้านความสำเร็จของงาน, สถานภาพ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ระดับตำแหน่งงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านลักษณะของงาน, ระดับการศึกษา, ด้านนโยบายในการบริหาร, อายุ, รายได้

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบ ANOVA พบว่า ค่า F = 7.954 และค่า p-value = <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด 0.05 แสดงว่าโมเดลนี้ มีความเหมาะสมในการนำมาใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	20.628	6.123		3.369	.001
ด้านลักษณะของงาน	-.264	.340	-.097	-.776	.440
ด้านความรับผิดชอบ	.443	.291	.180	1.523	.132
ด้านความสำเร็จของงาน	1.084	.305	.333	3.554	.001
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-.271	.309	-.075	-.876	.383
ด้านการยอมรับนับถือ	-.235	.231	-.126	-1.016	.313
ด้านค่าตอบแทน	.416	.262	.176	1.590	.116
ด้านผู้บังคับบัญชา	-.510	.308	-.203	-1.654	.102
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.945	.325	.245	2.908	.005
ด้านนโยบายในการบริหาร	.752	.270	.365	2.788	.007
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.086	.257	.033	.337	.737
ด้านความมั่นคงในงาน	.927	.255	.352	3.633	<0.001
อายุ	-.115	.116	-.151	-.986	.327
ระดับการศึกษา	1.488	1.280	.146	1.163	.248
ระดับตำแหน่งงาน	-2.203	1.230	-.314	-1.791	.077
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.128	.422	.054	.304	.762
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.004	.011	.069	.411	.682
สถานภาพ	-1.150	1.187	-.082	-.968	.336
เพศ	-1.510	.975	-.115	-1.549	.125

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด 4 ลำดับแรกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized Coefficients ที่ 1.084 และ Standardized Coefficients ที่ 0.333

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized Coefficients ที่ 0.945 และ Standardized Coefficients ที่ 0.245

ด้านนโยบายในการบริหาร มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized Coefficients ที่ 0.752 และ Standardized Coefficients ที่ 0.365

ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ Unstandardized Coefficients ที่ 0.927 และ Standardized Coefficients ที่ 0.352

ส่งผลในทิศทางบวก (ยกเว้น ระดับตำแหน่งงาน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.077 ซึ่งถือว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 90% ส่งผลในทิศทางลบ)

ในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
เพศ	×
อายุ	×
สถานภาพ	×
ระดับการศึกษา	×
ระดับตำแหน่งงาน	✓
อัตราเงินเดือน	×
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	×
(90% confidential)	
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
ด้านลักษณะของงาน	×
ด้านความรับผิดชอบ	×
ด้านความสำเร็จของงาน	✓
ด้านความก้าวหน้าในงาน	×
ด้านการยอมรับนับถือ	×
สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทน	×
ด้านผู้บังคับบัญชา	×

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓
ด้านนโยบายในการบริหาร	✓
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	✗
ด้านความมั่นคงในงาน	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับใช้และสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของหน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้แนวทางให้ผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อดำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับหน่วยงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานยาวนานยิ่งขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่ผู้ที่สนใจในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยสามารถนำไปปรับปรุง สร้างสรรค์ และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนงานในอนาคตต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านอื่น ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ผิดปกติ แต่มีข้อสังเกตในส่วนขอระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เดือน) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 เดือน และมากที่สุด 420 เดือน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 92.960 เดือน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 100.673 ซึ่งความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมาก ดูได้จากค่าเฉลี่ยอายุงานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าค่าเฉลี่ย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยสนใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ $\alpha = 0.05$) พบว่า ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แต่มีข้อสังเกตในเรื่องของปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% หรือ $\alpha = 0.1$) ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน ($B = -2.203$, $\beta = -0.314$, $p = 0.077$) พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีอิทธิพลเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = -0.314$) แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นต่ำกว่า (90%) ซึ่งอาจบ่งชี้ว่า เมื่อบุคลากรมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อาจเผชิญกับความท้าทายหรือความกดดันที่มากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจิตใจที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ $\alpha = 0.05$) พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน ($B = 1.084$, $\beta = 0.333$, $p = 0.001$) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.333 ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จในงาน ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยค้ำจุนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ $\alpha = 0.05$) พบว่า

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($B = 0.945$, $\beta = 0.245$, $p = 0.005$) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.245$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายในการบริหาร ($B = 0.752$, $\beta = 0.365$, $p = 0.007$) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า นโยบายในการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.365$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่านโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านความมั่นคงในงาน ($B = 0.927$, $\beta = 0.352$, $p < 0.001$) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.352$) ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลปรากฏเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไม่เพียงแต่ต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ยังให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เน้นย้ำความสำคัญของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน รวมไปถึง ด้านนโยบายการบริหารและด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษาให้ความสำคัญกับความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นจุดแข็งของการทำงานในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาที่มีความมั่นคงสูงกว่าภาคเอกชน

ด้านความสำเร็จของงาน

การที่ความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.333$) อาจอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย จะเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ทุ่มเท และพยายามมากขึ้นในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางการวัดประสิทธิภาพที่เน้นความถูกต้อง ครบถ้วน และความเชื่อถือได้ของงานที่สำเร็จ ปัจจัยนี้สะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมไปถึง เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดด้านปริมาณงานในแนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่น การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายงานที่กำหนดไว้ และการบริหารจัดการงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการเวลาให้งานเสร็จตามกำหนด สอดคล้องกับแนวทางการวัดประสิทธิภาพด้านเวลา ที่เน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาและตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามแนวทางการวัดประสิทธิภาพของกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลเชิงบวก ($\beta = 0.245$) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางการวัดประสิทธิภาพในส่วนของกระบวนการประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานที่รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ปัจจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม

ในอีกมุมหนึ่ง การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้ามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากเกินไป อาจทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพราะอาจทำให้บุคลากรคิดว่ามาได้มาซึ่งตำแหน่งมาจากระบบอุปถัมภ์ ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถแต่ขาดความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหารรู้สึกท้อแท้และลาออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายในการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.365$) อาจสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานและเข้าใจทิศทางขององค์กร ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นโยบายที่ดียังช่วยลดความขัดแย้งและความสับสนในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ช่วยเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นในระยะยาว อาจเชื่อมโยงกับการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแนวทางการวัดประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.352$) อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้สามารถทุ่มเทกับการทำงาน

ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลกับความไม่แน่นอนในอนาคต ความมั่นคงนี้อาจเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเลือกทำงานในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และยังคงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง และอาจส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน และความพยายามในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวัดประสิทธิภาพในด้านการเข้ารับการเรียนรู้และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง เพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน

- ความทุ่มเทในการทำงาน: เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นคงในงาน จะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทกับงานมากขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับความไม่แน่นอนในอนาคต ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

- การวางแผนระยะยาว: ความมั่นคงในงานช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนการทำงานและการพัฒนาตนเองในระยะยาวได้ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- ความผูกพันต่อองค์กร: ความมั่นคงในงานช่วยสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

- การลดความเครียดและความวิตกกังวล: ความมั่นคงในงานช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถโฟกัสกับงานปัจจุบันได้ดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

ด้านระดับตำแหน่งงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นต่ำกว่า (90%) ปรากฏการณ์นี้อาจสะท้อนถึงความท้าทายที่เพิ่มขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืออาจเป็นสัญญาณของ "Peter Principle" ที่กล่าวว่าบุคลากรมักได้รับการเลื่อนตำแหน่งจนถึงระดับที่เกินความสามารถ อิทธิพลเชิงลบระหว่างระดับตำแหน่งงานและประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = -0.314$) อาจอธิบายได้หลายประการ เช่น

- ความท้าทายที่เพิ่มขึ้น: ตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจมาพร้อมกับความรับผิดชอบและความคาดหวังที่สูงขึ้น ทำให้การวัดประสิทธิภาพการทำงานมีเกณฑ์ที่เข้มงวดมากขึ้น ส่งผลให้การประเมินประสิทธิภาพอาจต่ำลงเมื่อเทียบกับตำแหน่งระดับล่าง

- ความซับซ้อนของงาน: งานในตำแหน่งที่สูงขึ้นมักมีความซับซ้อนมากกว่า อาจต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพที่วัดได้ลดลง

- การขาดทักษะการบริหาร: บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจยังขาดทักษะการบริหารที่จำเป็น ทำให้ไม่สามารถจัดการกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน: ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงอาจเผชิญกับความเครียดและความกดดันมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้าและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นลบ (-2.203) อาจอธิบายได้ว่า เมื่อระดับตำแหน่งงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากระบบอุปถัมภ์ในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจไม่ได้มาจากความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่อาจมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือการอุปถัมภ์

- การขาดแรงจูงใจในการพัฒนา: ในระบบอุปถัมภ์ บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับไม่ได้มาจากความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเมื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ความไม่สอดคล้องระหว่างความสามารถและตำแหน่ง: ระบบอุปถัมภ์อาจทำให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรที่ยังไม่มีความพร้อมหรือความสามารถเพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ: การเลื่อนตำแหน่งด้วยระบบอุปถัมภ์อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรอื่นในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมและลดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรลดลง

- การขาดการพัฒนาทักษะการบริหาร: ในระบบอุปถัมภ์ บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมหรือพัฒนาทักษะการบริหารที่จำเป็น ทำให้ไม่สามารถบริหารงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความขัดแย้งภายในองค์กร: การเลื่อนตำแหน่งด้วยระบบอุปถัมภ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียดและกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

- การสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ: ระบบอุปถัมภ์อาจทำให้บุคลากรที่มีความสามารถแต่ขาดความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหารรู้สึกท้อแท้และลาออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

การอภิปรายนี้เป็นเพียงการตีความหนึ่งจากข้อมูลที่มี และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างระดับตำแหน่งงานและประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาเพิ่มเติม

เชิงคุณภาพอาจช่วยให้เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากขึ้นในอนาคต

ปัจจัยด้านอื่นๆ

ปัจจัยด้านอื่น ๆ อีกหลายประการที่มักถูกมองว่าสำคัญ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับนับถือ กลับไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ถูกมองเป็นสิ่งพื้นฐานที่ควรมีอยู่แล้วในหน่วยงานภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน

การที่ด้านค่าตอบแทนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอาจสะท้อนให้เห็นว่า:

- บุคลากรภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา อาจให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า เช่น ความมั่นคงในงานหรือความสำเร็จของงาน
- ระบบค่าตอบแทนในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา อาจมีความแตกต่างกันไม่มากนักระหว่างระดับตำแหน่ง ทำให้ไม่เป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นประสิทธิภาพ
- บุคลากรอาจมองว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการยอมรับนับถือไม่มีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะ

- ระบบการเลื่อนตำแหน่งในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา อาจมีความชัดเจนและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ไม่เป็นแรงจูงใจหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพ
- การยอมรับนับถืออาจเป็นสิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าได้รับอยู่แล้วจากสถานะของการเป็นข้าราชการ จึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่ตัวกำหนดหลักของประสิทธิภาพการทำงาน อาจบ่งชี้ว่า

- ระบบการทำงานในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา อาจมีความเป็นมาตรฐานและเท่าเทียมกันมากกว่าไม่ว่าจะจะเป็นบุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แบบใด
- ประสิทธิภาพการทำงานอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจส่วนบุคคล มากกว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์

- อาจมีระบบการคัดเลือกและการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และเสนอแนะว่าการมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศแห่งความสำเร็จ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร พัฒนานโยบายการบริหารที่ชัดเจน และรักษาความรู้สึกรับประกันในการทำงาน อาจเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการพัฒนากระบวนการยกย่องและให้รางวัลที่เน้นความสำเร็จของงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น

- จัดให้มีการประกาศยกย่องผลงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำไตรมาส
- สร้างระบบการให้คะแนนสะสมสำหรับผลงานที่โดดเด่น ซึ่งสามารถนำไปแลกเปลี่ยนรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

- จัดกิจกรรมสร้างทีมและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ปรับปรุงนโยบายการบริหารให้มีความชัดเจนและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรทุกระดับ

- จัดทำคู่มือนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้สะดวก
- จัดประชุมชี้แจงนโยบายและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

สม่ำเสมอ

- สร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้บุคลากรสามารถสอบถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายได้

3. สร้างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการจัดการความท้าทายในตำแหน่งระดับสูง

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับบุคลากรที่กำลังจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

4. ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานจริง

- พัฒนาตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

- ปรับปรุงระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) ให้มีความต่อเนื่อง และสร้างสรรค์มากขึ้น

- นำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) อย่างเป็นรูปธรรม

5. เสริมสร้างความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

- จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร แต่ละระดับ

- สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญผ่านการฝึกอบรม การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการมอบหมายโครงการพิเศษ

- พัฒนาระบบการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention) โดยการให้รางวัลและโอกาสพิเศษ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

1. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความอิทธิพลเชิงลบระหว่างระดับตำแหน่งงานและประสิทธิภาพการทำงาน

- ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเข้าใจ ความท้าทายและปัญหาที่เผชิญ

- วิเคราะห์ภาระงานและความรับผิดชอบของแต่ละระดับตำแหน่งเพื่อหาจุดที่อาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างองค์กรแตกต่างกันเพื่อดู ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละระดับตำแหน่ง

2. วิจัยเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อดูความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ทำการศึกษาแบบ Cross-sectional เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

- วิเคราะห์ความแตกต่างของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างภาครัฐและ เอกชน และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่อาจส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพ การทำงานระหว่างภาครัฐและเอกชน

3. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังความไม่มีนัยสำคัญของปัจจัยบางประการ เช่น ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน

- จัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อเข้าใจมุมมองและทัศนคติต่อปัจจัยเหล่านี้

- ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้

- วิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) ของหน่วยงานภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ใช้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานเป็นหลัก

4. ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำที่อาจส่งผลกระทบต่ออิทธิพลระหว่างปัจจัยต่าง ๆ และประสิทธิภาพการทำงาน

- ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำในหน่วยงานย่อยและติดตามผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5. วิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ

- ติดตามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเป็นระยะเวลา 3 - 5 ปี เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือโครงสร้างองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

- วิเคราะห์พัฒนาการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานตลอดช่วงอายุการทำงาน

ผลการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แต่ยังแสดงให้เห็นถึงการพัฒนานโยบายที่มีนวัตกรรมมากขึ้นในอนาคต การนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้อาจนำไปสู่การปฏิรูปการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น เช่น อิทธิพลเชิงบวกระหว่างความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร และความมั่นคงในงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีนโยบายที่ชัดเจน และให้ความรู้สึกมั่นคง อาจเป็นกุญแจสำคัญ

ในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในขณะเดียวกัน อิทธิพลเชิงลบระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางในการสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยบางประการ เช่น ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นโอกาสในการทบทวนและปรับปรุงระบบการจูงใจ และการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุดการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน การเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและเอกชน และการติดตามการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน และควรมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- Alderfer, C. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York: Harper and Row.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Layard, P. R. a. A. A. W. (1978). *Microeconomic Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Loudon, D. L., และ Bitta, A. J. D. (1988). *Consumer Behavior : Concepts and Applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mowen, J. C., และ Minor, M. (1998). *Consumer Behavior* (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Petersen, E., และ Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Motivation and Personality* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วีเลิร์น.
- Wozniak, H. a., และ Kanuk, S. a. (2003). *Consumer Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วารสารวิชาการปทุมวัน, 1(1), 1-5.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10): โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิรศักดิ์ ชาพรมา. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการฟิตเนสเซ็นเตอร์ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14(1), 251-265.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎีการวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นฤมล เกิดภักดี. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ชีวสารมรี สอร์ท อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นิภาพร นักจะเข้. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปัญญาพร ลีตีพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้า
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน
จังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.
- ไพบุญญ์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา
บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ภักดี มะนะเวศ. (2563, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 33(1).
- ภาวณี อินทร์เล็ก. (2563). ส่วนประสมการตลาดเพื่อการขยายธุรกิจของฝากสำหรับการท่องเที่ยวสู่
กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาบริษัท เตีย ห้าง เชียง (เจ้าสัว) จำกัด. วารสาร
ศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2(1), 367.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551). การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันการเงินแห่ง
หนึ่ง โดยวิธี *Data Envelopment Analysis*. (วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญ
ทัศน์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ธีรต์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิไล พรหมดาว. (2563, ตุลาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, 20(4), 49-57.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน.
(วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์ จำกัด.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. ภาควิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สันทัด เสริมศรี. (2541). ประชากรศาสตร์ทางสังคม (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ก. (2566). โครงสร้างหน่วยงาน. สืบค้นจาก

http://www.fidi.moi.go.th/newfidi/index_new.html

สุจิตรา มุลอาษา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุพัตรา ปรางบาง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุมัยยา นาคนาวา. (2564). ทักษะคติพฤติกรรมและส่วนผสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาลของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(1), 325.

อนุสรณ์ จันดาแสง. (2553). ภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 แบบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัยสาธารณสุขเขต 9. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อุทัย กนกภูมิพงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.





แบบสอบถามการทำวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็น **ความลับ** ผู้วิจัยนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปพิจารณาเป็นภาพรวม **ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ประการใด** และผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ และกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพ

 โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างเหมาบริการ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)/พนักงานราชการ ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติ/ชำนาญ/ชำนาญพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 30,001 – 35,000 บาท

35,001 – 40,000 บาท

 40,001 – 45,000 บาท

 45,001 – 50,000 บาท

 50,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านลักษณะของงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. กลุ่มงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านใช้ความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด					
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
3. ท่านมีอำนาจตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านเคยทำมาในอดีต					
3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง/ต่อสัญญาของหน่วยงานมีความเป็นธรรมและโปร่งใส					

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
2. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่ง/ต่อสัญญาของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก					
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน					
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
4. ท่านได้รับการชมเชยในด้านการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านได้รับการชมเชยในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
3. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					

ปัจจัยคำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาคำปรึกษาให้ท่านทุกครั้งเมื่อท่านได้ร้องขอ					
2. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนร่วมงานได้					
ด้านนโยบายในการบริหาร					
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
2. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรอย่างเป็นระบบ					
3. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารองค์กรของท่าน					
4. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1. สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
3. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคงและปลอดภัย					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในงาน					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง					
3. ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน					

ส่วนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. งานที่ท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
2. ท่านตรวจทานความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีคุณภาพดี					
3. ท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ					
4. ท่านมีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
5. ท่านมักคิดวางแผนลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านมีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีการวางแผนและเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีการกำหนดเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน					
2. ท่านมีการแบ่งเวลาการทำงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า					
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านแนะนำให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า					

ประวัติผู้เขียน

