BE-017

ปัจจัยจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

Motivation Factors and Efficiency Factor of the Worker at Phu Khiao District Office, Chaiyaphum Province

พิชญธิดา น้อยลา[1], วิภาภรณ์ ศรีหาธาตุ[2] และ ศิริพัฒน์ ศรีจันทร์[3,*]
Phitchayathida Noiyla[1], Wipapron Srihathad[2], and Siripat Srichan[3,*]
[1,2,3]หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1,2,3]Bachelor of Business Administration, Program in Modern Management, Northeastern University
*Corresponding author's e-mail: siripat.sri@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 ถึง 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ และสำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ จากผลการศึกษาสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้ 2 ประการ คือ 1) นโยบายการจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยทำเป็นแผนงานการพัฒนาการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การอบรม และการสัมมนาเป็นรายบุคคล และ 2) นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือสร้างคู่มือการทำงานให้ชัดเจนและง่ายแก่การปฏิบัติ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of opinions about motivating factors and 2) efficiency factors of the worker in Phu Khieo District Office. This research collected data from a sample of 30 people. The results of Part 1 of the research found that most of respondents were male, between the ages of 30 and 40, graduated with a bachelor's degree, government officer, and have income 10,000 baht per month. Part 2: The overall average of level of opinions about motivating factors was at a high level. The average values can be sorted from highest to lowest as follows: responsibility in the work, success in work, nature of work, recognition and respect, and career path, respectively. Part 3: The overall average of level of opinions about efficiency factors was at a high level. The average values can be sorted from highest to lowest as follows: quality of work, quantity of work, and time, respectively. The results of the study can lead to policy recommendations: 1) Personnel development policies: plan for developing further education, study trip, training, and seminars, and 2) policies for increasing work efficiency should create a work manual for clear and easy to do.

Keywords: Motivation Factor, Efficiency Factor to Work, Career Path

บทนำ

"อำเภอ" เป็นหน่วยการปกครองรองมาจากจังหวัด การจัดตั้งอำเภอต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ผู้บริหารงานการปกครองประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ ป้องกันภยันตรายของราษฎรและรักษาความสงบในท้องที่ การเกี่ยวกับคดีแงและคดีอาญา ป้องกันโรคร้าย บำรุงการทำนา ค้าขาย ป่าไม้ ทางไปมาต่อกัน บำรุงการศึกษา การเก็บภาษีอากร หน้าที่เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ (สำนักบริหารการปกครองท้องที่, ม.ป.ป.) อำเภอเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงเกิดขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัย หรือ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

2. กลุ่มตัวอย่างและประชากร

กลุ่มตัวอย่างและประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในที่ว่าการอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพที่มีต่อการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก

4. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง ณ ที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาสรุปข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ใช้ค่าสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 ใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูล (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.0 – 1.80	ระดับน้อยมาก
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=30)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	18	60.00
หญิง	12	40.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	4	13.33
30 - 40 ปี	10	33.33
41 – 50 ปี	8	26.67
50 ปีขึ้นไป	8	26.67
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	33.33
ปริญญาตรี	18	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	2	6.67
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	12	40.00
พนักงานจ้างทั่วไป	10	33.33
กองร้อยอาสารักษาดินแดน	8	26.67
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	10	33.33
10,001 – 20,000 บาท	9	30.00
20,001 – 30,000 บาท	6	20.00
30,001 – 40,000 บาท	3	10.00
40,000 บาทขึ้นไป	2	6.67

จากตารางที่ 1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนมากอายุระหว่าง 30 ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี เท่ากับอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตำแหน่งงาน ส่วนมากตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดตำแหน่งกองร้อยอาสารักษาดินแดน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ตามลำดับ ส่วนมากรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมารายได้ระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 รายได้ระหว่าง 20,001 ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.00 และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.02	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.09	0.02	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.02	0.03	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.25	0.02	มากที่สุด
5. ด้านลักษณะของงาน	4.11	0.02	มาก
รวม	**4.12**	**0.02**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.02) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.02) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.02) ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.02) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.02) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผน วิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.13	0.03	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.10	0.02	มาก
3. รู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงาน	4.20	0.02	มาก
รวม	4.14	0.02	มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.02) รองลงมา สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.02) และน้อยที่สุด งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.02	มาก
2. ได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.10	0.02	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	4.00	0.03	มาก
รวม	4.09	0.02	มาก

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.02) รองลงมาได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.02) และน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.02	มากที่สุด
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา	3.83	0.03	ปานกลาง
3. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรม	4.00	0.03	มาก
รวม	4.02	0.03	มาก

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.02) รองลงมา ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.03) และน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใน งานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ความรับผิดชอบในงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่	4.40	0.02	มากที่สุด
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน	4.17	0.02	มาก
3. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างดี	4.23	0.03	มากที่สุด
รวม	4.25	0.02	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.02) และให้ความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.03) ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ลักษณะของงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง	4.23	0.02	มากที่สุด
2. ลักษณะของงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	4.10	0.02	มาก
3. งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	0.02	มาก
รวม	4.11	0.02	มาก

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.02) ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ลักษณะของงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.02) และงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานโดยรวม

ประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.21	0.02	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	3.90	0.02	มาก
3. ด้านเวลา	3.47	0.03	มาก
รวม	**3.86**	**0.02**	**มาก**

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.02) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.02) และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.02) และด้านเวลา ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คุณภาพของงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงงานอยู่เสมอ	4.10	0.03	มาก
2. ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.33	0.02	มากที่สุด
3. มีผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า	4.20	0.02	มาก
รวม	4.21	0.02	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.02) ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ มีผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องและใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.02) และมีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ปริมาณงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. งานมีปริมาณที่เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่	3.47	0.02	มาก
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	4.00	0.02	มาก
3. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.02	มากที่สุด
รวม	3.90	0.02	มาก

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.02) ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.02) และงานมีปริมาณที่เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านเวลาของบุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

เวลา	$\overline{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.10	0.02	มาก
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความล่าช้า และบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น	2.37	0.03	น้อย
3. การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา	3.93	0.03	มาก
รวม	3.47	0.03	มาก

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.02) และการปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.03 และค่าเฉลี่ยระดับน้อย คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความล่าช้าและบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ($\overline{X}$ = 2.37, S.D. = 0.03) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 ถึง 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

บุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรที่ว่าการอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายการจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาและการเสริมสร้างทักษะของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละปี โดยทำเป็นแผนงานการพัฒนาการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การอบรม และการสัมมนา เป็นรายบุคคล และหากไม่สามารถพัฒนาได้ครบทุกคนในปีนั้น ๆ สามารถทำแผนพัฒนาต่อเนื่องในปีถัด ๆ ไป จนครบทุกคนได้ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคนอันจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หน่วยงานสามารถสร้างคู่มือการทำงาน คือ เอกสารที่ใช้อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาการทำงานในแต่ละขั้นตอน ส่วน และทำเป็นแผนผัง (Flowchart) ที่อธิบายภาพรวมของการทำงานในแต่ละวันต้องทำงานอะไรบ้าง การสร้างแผนผังเพื่อใช้แสดงขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียดและชัดเจนนั้น จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้การสร้างคู่มือการทำงานจะทำเพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานต่าง ๆ ทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งคู่มือการทำงานควรใช้ข้อความ รูปภาพ และตารางที่ดูง่าย สามารถใช้กับพนักงานที่เข้ามาใหม่หรือพนักงานที่ประสบปัญหาขณะปฏิบัติงานได้

เอกสารอ้างอิง

เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย*. เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

สำนักบริหารการปกครองท้องที่. (ม.ป.ป.). *ประวัติสำนักบริหารการปกครองท้องที่*.

https://multi.dopa.go.th/pab/info_organ/about1.