

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ<sup>1</sup>

FACTORS INFLUENCING THE WORK EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT EMPLOYEES  
AND HIRED EMPLOYEES. NANG DAED SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION  
NONG BUA DAENG DISTRICT CHAIYAPHUM PROVINCE

จาวรรรณ ถึงลาภ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาด้านการมีประสบการณ์และน้อยที่สุดคือด้านคุณภาพของงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการการยอมรับในสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความพึงพอใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านการเอาใจใส่ผู้รับบริการ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการการยอมรับในสังคมที่ระดับความสัมพันธ์สูงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีเพียงด้านเดียวนั้นคือ ด้านความคาดหวังของผู้รับบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับสูง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ ด้านผู้นำการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นทีม และ ด้านผู้นำแบบสั่งการ มีความคิดเห็นอยู่

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

<sup>2</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในระดับมากที่สุด และมีอยู่ 3 ด้าน คือด้านผู้นำแบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### **Abstract**

The objective of this research study is to Study the factors that influence the effectiveness of work of sub-district employees and hired employees. Nang Daed Subdistrict Administrative Organization Study motivation factors and study leadership factors that influence the effectiveness of work of subdistrict employees and employees hired by Nang Daed Subdistrict Administrative Organization. Nong Bua Daeng District Chaiyaphum Province A questionnaire was used as a tool to collect data from a sample population of 100 people.

From the research, it was found that factors influence the effectiveness of work of sub-district employees and hired employees. Nang Daed Subdistrict Administrative Organization, overall, had the highest level of opinion. It was found that in terms of working time has the highest level of opinion Next in terms of having experience and least in terms of quality of work. Motivational factors It was found that overall the opinions were at the highest level. It is divided into 2 levels as follows: salary, wages, remuneration, and safety needs. The need for acceptance in society Their opinions were at the highest level, followed by the need for success aspect. and satisfaction There are opinions at a high level. It was found that there were 5 motivational factors, consisting of caring for service recipients. Salary, wages, remuneration, safety needs The need for social acceptance at a high relationship level influences the effectiveness of work of sub-district employees and hired employees. Nang Daed Subdistrict Administrative Organization at the statistical significance level of 0.05, but there is only one aspect, that is In terms of expectations of service recipients, there is a positive relationship at a high level. and leadership factors Overall, opinions were at the highest level, divided into 2 levels: effective leadership Leadership is participatory and team work and leadership is directive. There are opinions at the highest level and there are 3 aspects: leadership that listens to opinions and suggestions. and relationship-oriented leadership that have a relationship with and influence the effectiveness of the work of subdistrict employees and hired employees Nang Daed Subdistrict Administrative Organization Nong Bua Daeng District Chaiyaphum Province It is a positive relationship at a high relationship level with statistical significance of 0.05.

#### **ที่มาและความสำคัญของปัญหา**

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลายคนยังไม่ค่อยเข้าใจว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลคืออะไร แตกต่างกันอย่างไร ประสิทธิภาพ คือ การทำงานอย่างประหยัดต้นทุน ให้เสร็จทันเวลาภายในคุณภาพที่

กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสรีทันเวลาภายในคุณภาพที่ระบุไว้ โดยปัจจัยของประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เวลา และคุณภาพ ส่วนประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลมี 2 ประการ ได้แก่ เป้าหมายเชิงปริมาณ และ เป้าหมายเชิงคุณภาพ ข้อแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพ คือ การทำให้ถูกวิธี ส่วนประสิทธิผล คือ การทำให้ผลงานออกมาดี จะเห็นได้ว่าวิธีพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลายอย่างมีความคล้ายคลึงกัน หลายครั้งที่การพัฒนาประสิทธิภาพจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น หลายครั้งที่ความต้องการพัฒนาประสิทธิผลก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นเช่นกัน อีกมุมมองหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพเป็นรูปแบบการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การทำให้เร็วขึ้น ทำให้ถูกขึ้น แต่การพัฒนาระบบในระยะยาวต้องดูประสิทธิผล หมายถึง ทำให้คุณภาพดีขึ้น ลูกค้ายิ่งพอใจมากขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลบางครั้งขึ้นอยู่กับ “มุมมองขององค์กร” เช่น แผนกบริการลูกค้า(customer services) ที่อาจจะวัดผลการทำงานด้วย “ความพึงพอใจของลูกค้า” (ประสิทธิผล) จำนวนสายที่รับได้ต่อวัน (ประสิทธิภาพ) หรืออาจจะเป็น “ตัวชี้วัดผสม” เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าต่อจำนวนสายที่ได้รับเครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิภาพประสิทธิผล ได้แก่ ข้อมูลผู้ใช้งานและเครื่องมือออนไลน์ต่าง ๆ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ลูกค้าและผู้ใช้งาน สุดท้ายนี้เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล ท้ายที่สุดแล้วเป้าหมายแล้ววิธีการทำงานก็จะเป็นตัวบอกว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เหมาะสมกับองค์กรคืออะไรบ้าง และองค์กรต้องทำอะไรเพื่อที่จะวัดผลส่วนนี้ให้ได้ อย่างไรก็ตามองค์กรขนาดเล็กก็อาจจะมีทรัพยากรไม่เพียงพอสำหรับการวัดผลทุกส่วนในองค์กร เช่น พนักงานอาจจะมึนงานเยอะจนไม่มีเวลาลงข้อมูล หรือบริษัทอาจจะไม่มีงบประมาณภายในที่สามารถเชื่อมข้อมูลทุกแผนกเข้าด้วยกันได้ ซึ่งแปลว่า แต่ละองค์กรต้องหาจุดความพอดีระหว่างการวัดผลประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในรูปแบบเฉพาะของตัวเองให้ได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนางแดด เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีปัจจัยที่มีอิทธิพลในปฏิบัติงาน ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนางแดด จะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เพื่อทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความล้ำสมัย ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ในการบริหารงานขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากร

ในองค์การของตน จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลให้อยากปฏิบัติงานในองค์การ โดยมุ่งผลสำเร็จของผลงาน อีกทั้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งรวมแล้วจะต้องได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร
2. ด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ หรือไม่
3. ด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

### สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร- ส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร- ส่วนตำบลนางแดดอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

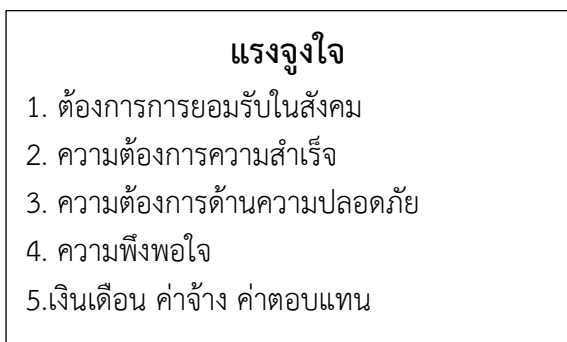
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้รวบรวมแนวคิด ความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง การศึกษาดังนี้

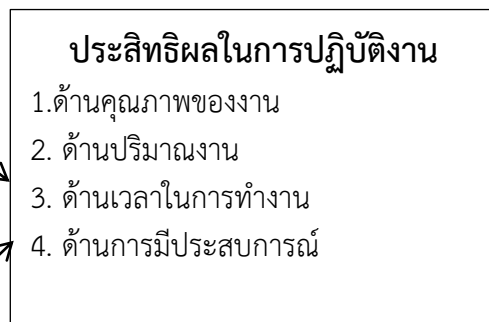
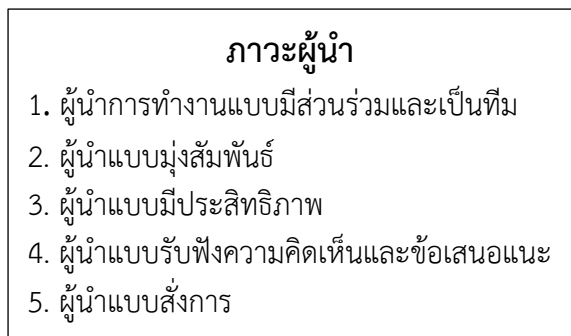
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น



#### ตัวแปรตาม



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยมี จำนวน 100 คน คือ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach'Alpha Coefficient)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 100 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณแบบร้อยละ 100 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 100 คน ประกอบด้วย พนักงานข้าราชการ จำนวน 25 คน , พนักงานครู จำนวน 30 คน, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 คน, พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 20 คน, พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 10 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการด้านความปลอดภัย, ด้านความพึงพอใจ, ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- 2) ปัจจัยภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ผู้นำการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นทีม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์, ผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ, ผู้นำแบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ, ผู้นำแบบสั่งการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลาในการทำงาน, ด้านการมีประสพการณ์

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitativ Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามด้านแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โดยสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach'Alpha Coefficient)

4.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach'Alpha Coefficient) ผู้ศึกษาคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลลัพธ์ของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามควรมีค่าเกินกว่า 0.80 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านคุณภาพของงาน	3.7300	.54708	มาก	4
ด้านปริมาณงาน	3.8680	.28458	มาก	3
ด้านเวลาในการทำงาน	4.2660	.10271	มากที่สุด	1
ด้านการมีประสบการณ์	4.1000	.10050	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.9910</b>	<b>.18995</b>	<b>มาก</b>	

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ความต้องการการยอมรับในสังคม	4.2720	.11199	มากที่สุด	2
ความต้องการความสำเร็จ	4.1840	.12286	มาก	3
ความต้องการด้านความปลอดภัย	4.3240	.21231	มากที่สุด	1
ความพึงพอใจ	4.1180	.15333	มาก	4
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	4.3240	.19023	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.244</b>	<b>.10008</b>	<b>มากที่สุด</b>	



ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
ผู้นำการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นทีม	4.2580	.14297	มากที่สุด	2
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ	4.1160	.14264	มาก	5
ผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ	4.3240	.19443	มากที่สุด	1
ผู้นำแบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4.1260	.15480	มาก	4
ผู้นำแบบสั่งการ	4.2220	.24270	มากที่สุด	3
รวม	4.2092	.08951	มากที่สุด	

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

1. ผู้ศึกษามีการอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 100
2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามทุกชุด
3. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 100 คน นำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) การวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4) การวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

การอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

## 7. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวคิด คำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจาก อาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

2) การตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล นางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

3) การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient) ผู้ศึกษาคำนวณด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลลัพธ์ของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามควรมีค่าเกินกว่า 0.80 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก

ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเกินกว่า 0.900 ขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดงจังหวัดชัยภูมิ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี ร้อยละ 36 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48 ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมา จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 45 มีอายุงาน 5 ถึง 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในความต้องการด้านความปลอดภัย และ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ผู้รับบริการมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการการยอมรับในสังคมและน้อยที่สุด คือด้านความพึงพอใจ

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือผู้นำการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นทีม และน้อยที่สุดคือด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

4. จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านเวลาในการทำงานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีประสบการณ์ และน้อยที่สุดคือด้านด้านคุณภาพของงาน

5. ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจสามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ผลการพิสูจน์สมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ได้คือ ความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน แต่ในทางกลับกัน ด้านความพึงพอใจ ด้านความต้องการด้านความปลอดภัย และด้านความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

6. ผลการพิสูจน์สมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ มากที่สุดคือ ด้านผู้นำแบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รองลงมาคือด้านผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ และด้านผู้นำแบบตั้งการ

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ คือด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และด้านผู้นำการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นทีม

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การกำหนดแผนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติในองค์การ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์การเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. องค์การต้องมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น ก่อสร้างประตู อุปกรณ์ดับเพลิงตามจุดต่าง ๆ และมีความรู้สึกลปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะปฏิบัติงานในองค์การต้องมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี องค์การต้องมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอยู่เสมอ เช่น ซ้อมรับมือเหตุอัคคีภัย การปฐมพยาบาลช่วยฟื้นคืนชีพ ฯลฯ

3. ควรทำการวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำข้อมูลตามทัศนคติความรู้ประสบการณ์สามารถระบุปัญหาอุปสรรคที่จะต้องพัฒนาได้อย่างชัดเจนตรงจุดมากขึ้น

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหรือกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ประสบความสำเร็จและปัจจัยที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ของธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางแดด อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ต่อไป

#### บรรณานุกรม

กาญจน์ภา จวีร์ภักย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสถาบัน โรคทรวอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์.

จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Albrecht, I. S. (2010). *Hand book of Employee Engagement, Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.

Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: The MacmillanCo. Ltd.

Campbell, J. P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In Goodman, P. S., Pennings, J. M., & associates. *New Perspective on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Daft, R. L. (2000). *Management (5th ed.)*. Fort Worth: Dryden.

Development Dimensions International Inc. (2009). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. United States: DDI World.

Burke. (2003). *Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success*. Ohio: Burke Incorporated.

Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). *Organizational commitment: The utility of an integrative definition*. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380.

Gallup Consulting. (2010). *State of the American Workplace Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders*. Washington, D.C.: Gallup.