

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขต อำเภอสีชมพู  
จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING TO WORKING EFFECTIVENESS OF THE  
GOVERNMENT PERSONNEL IN SI CHOMPHU AMPHOE DISTRICT  
KHON KAEN PROVINCE.

ขวัญราม สุขสาม<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาคและหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่างกัน การทดสอบสรุปได้ว่า มีตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หากพิจารณาเป็นรายด้านที่ Sig = 0.000 , Sig = 0.003 , Sig = 0.012 ตามลำดับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของบุคลากรภาครัฐทั้งใน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของ  
ทรัพยากร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ABSTRACT

This research purposes are 1) to study the Performance efficiency of government officer in Amphoe Si Chomphu, Khon Kaen province. 2) to study and compare between demographics factors with working efficiency of government officer in Amphoe Si Chomphu Khon Kaen province. 3) To study Performance motivation affecting to working efficiency of government officer in Amphoe Si Chomphu, Khon Kaen province. This population and sampling research are 400 peoples who government officer working with provincial area and local in Amphoe Si Chomphu Khon Kaen province. The research tools is questionnaire the statistical methods used in this research are Percentage, Multiple regression.

This research found that 1) the most of research participants are different demographic factors which to working effectiveness of the government personnel in Si Chomphu district, Khon Kaen Province. The difference of statistical significance that sex , age , marital status , average monthly income and working period are 0.05 2) the performance motivation independent variable factors that advancement in duty, working environment, respecting at Sig = 0.000, Sig = 0.003, Sig = 0.012 considering each aspect ordered from the highest to the least ,this factors are positive effect to the operational efficiency of government officer which quality, time side, economy and value of resources.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐการให้ตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งบุคลากรภาครัฐมีหน้าที่และภารกิจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การบริการหรืออำนวยความสะดวกให้ประชาชน ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งในหน่วยงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในภาครัฐ "บุคลากรภาครัฐ" นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งองค์กรกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความคาดหวังของหน่วยงาน หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย โดย "บุคลากรภาครัฐ" จัดเป็นหัวใจหลักสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดไว้ ตลอดจนควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะสามารถทำให้บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในและเพื่อส่งเสริมพัฒนา ทำให้บุคลากรภาครัฐมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของหน่วยงานราชการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

## คำถามการวิจัย

1. บุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรภาครัฐที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จะส่งผลหรือไม่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่างกัน

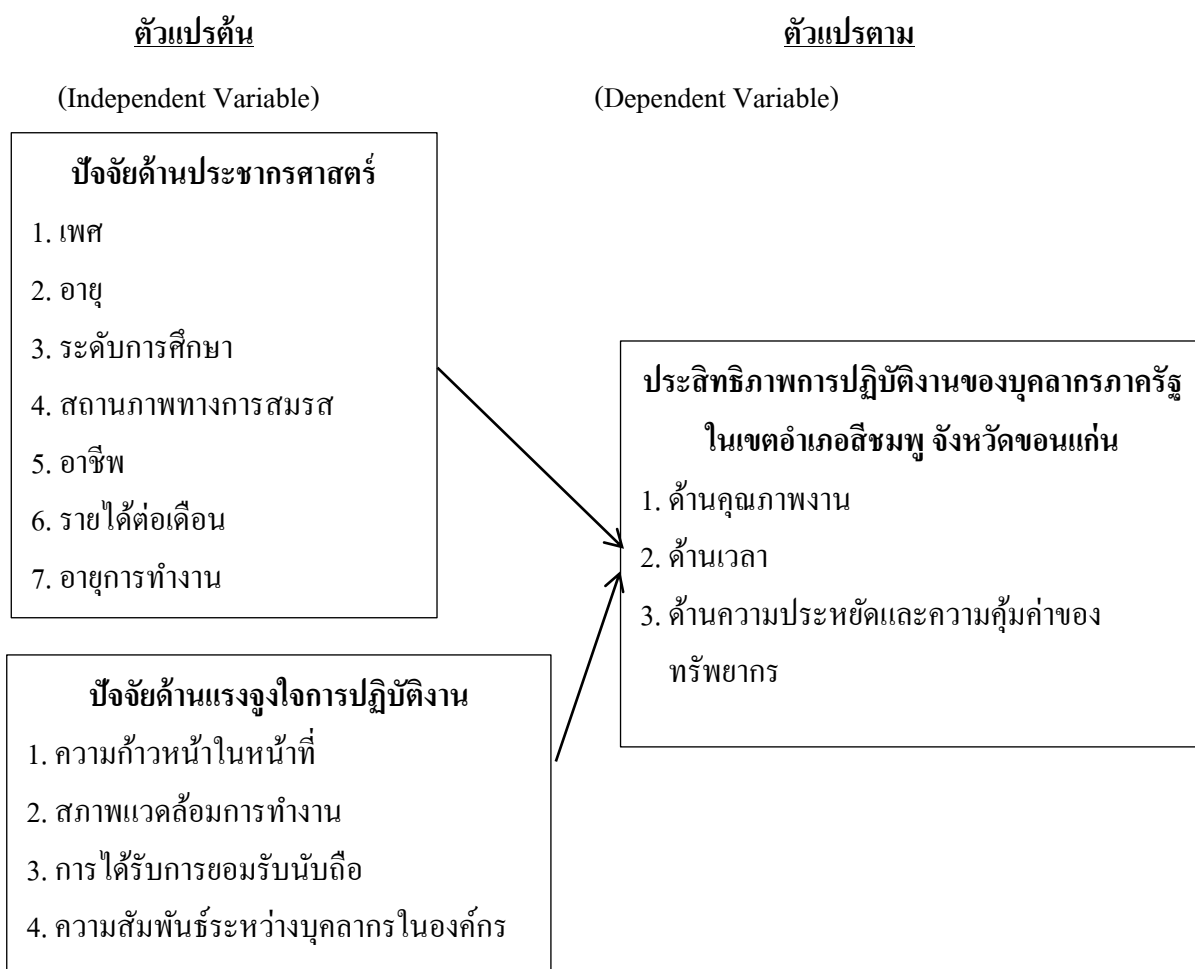
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- แนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
- แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy Needs Theory)
- ทฤษฎีความต้องการของ ERG ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)
- ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวความคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาคและหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่นจำนวน 400 คน

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบเอกสารเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง จำนวน 400 คน ที่เป็นบุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษา รวบรวมจากบทความ วารสาร เอกสาร หนังสือ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่มีผู้จัดทำเอาไว้ โดยมีแหล่งข้อมูลตามขอบเขตการศึกษา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปออกแบบเป็นเครื่องมืองานวิจัย การวิเคราะห์และการสรุปผลวิจัย

### วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการนำแบบสอบถามที่สำรวจรวบรวมมาเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษามีการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาจะมีการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนด

3) การประมวลข้อมูล ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสแล้ว มาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากที่ได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

#### วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การศึกษา รายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ใช้การ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยตัวแปร เพศ ใช้การวิเคราะห์ ด้วยสถิติ t-Test ส่วนตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ใช้สถิติ F-Test (Anova) ในกรณีเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Different)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติแบบการวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่ กับการบรรยายและสรุปผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการอธิบายลักษณะ ทั้งหมดของข้อมูล เช่น ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน งานวิจัย โดย

1) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่า Independent Samples t-test

2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว คือ การวิเคราะห์การถดถอย เชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

## ผลการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น		
เพศ	t-Test = 3.722	Sig = 0.000*	แตกต่าง
อายุ	F-Test(ANOVA) = 27.296	Sig = 0.296	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-Test(ANOVA) = 1.221	Sig = 0.000*	แตกต่าง
สถานภาพทางการสมรส	F-Test(ANOVA) = 6.083	Sig = 0.000*	แตกต่าง
อาชีพ	F-Test(ANOVA) = 32.7	Sig = 0.000*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test(ANOVA) = 2.840	Sig = 0.000*	แตกต่าง
อายุการทำงาน	F-Test(ANOVA) = 31.752	Sig = 0.000*	แตกต่าง

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4.8 สรุปได้ว่า เพศของเจ้าหน้าที่บุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อายุของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน สถานภาพทางการสมรสของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อาชีพของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และอายุการทำงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น



ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.022	0.100	-	30.238**	0.000
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	0.214	0.023	0.613	9.490**	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.113	0.037	-0.146	-3.931**	0.003
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.111	0.044	0.200	2.535**	0.012
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	0.065	0.037	0.139	1.766	0.078

$R^2 = 0.664$ ,  $F = 195.410$ , Sig of  $F = 0.000$

การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ค่า Sig = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอ สีชมพู จังหวัดขอนแก่น (Beta = 0.613) คิดเป็นร้อยละ 61.3

- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่า Sig = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอ สีชมพู จังหวัดขอนแก่น (Beta = -0.146) คิดเป็นร้อยละ 14.6

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่า Sig = 0.012 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอ สีชมพู จังหวัดขอนแก่น (Beta = 0.200) คิดเป็นร้อยละ 20

- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ค่า Sig = 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 ดังนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอ สีชมพู จังหวัดขอนแก่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Beta = 0.139) คิดเป็นร้อยละ 13.9

## อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าด้านเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานนี้ แสดงว่า เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่าง

กันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัย ปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ดังนี้ ด้านเพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด จึงจะเหมาะสม อาทิ งานที่ให้การบริการ ก็เหมาะกับเพศหญิง ส่วนงานที่ใช้กำลังมาก ก็เหมาะสมกับเพศชาย เป็นต้น ด้านอายุจะมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านอายุการทำงาน จะส่งผลถึงประสบการณ์ การวางแผนงาน ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์งานน้อยกว่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีส่วนเรื่องของการจูงใจและในการลดภาวะความเครียดด้านค่าใช้จ่ายในครอบครัวลงได้ ซึ่งอาจส่งผลถึงการปฏิบัติงานได้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ มารวิชัย (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซีบาย จำกัด (มหาชน) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535) และพรรณราย ทรัพย์ประภา (2529) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรแต่ละระดับการศึกษา ก็ต่างได้รับมอบหมายงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของตนเอง ให้สามารถเสร็จทันตามเวลาเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ , ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พิจารณาเป็นรายด้าน ที่ Sig = 0.000 , Sig = 0.003 , Sig = 0.012 ตามลำดับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐทั้งใน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ควรกำหนดให้มึนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูลเพื่อการทำงานสู่มีอาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงานบ่อยๆ เพื่อระดมความคิดเห็นและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลมากขึ้นตลอดเวลา

#### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

1. ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐ มีขีดสมรรถนะด้านการตั้งสมประสงค์ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคีกันในที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความรู้ แนวคิดใหม่ๆ

#### **ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรมีการขยายระยะเวลาให้ยาวขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในทุกด้าน

#### **บรรณานุกรม**

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการการเรียนการสอนของนักเรียนพิการและนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานการบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : ไทยเจริญการพิมพ์.
- ขันศิริกัญ ดันติเฉลิม. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโฮม*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (เอกสารประกอบ ชุด คำสอน). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์และณรงค์เทียนส่ง. (2521). *ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. ( 2538 ) . *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิรนุช หนูนุกักดี. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน เทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สยาม
- พรทิพย์ สุธิตะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. ( 2554 ) . *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 : ภูมิศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วีระวุฒิ อัดตนนท. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบน*

- เครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทยจำกัด(มหาชน). ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนารักษากรรมมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การบริหารการตลาดแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไอซ์ แพ้กซ์.
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ปัญหาพิเศษปริญญามหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสนาะ ดิยาว. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์. (2544). ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประมวล สารชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 8). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- อนุชา ยันตรปกรณ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ใน หน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). กลยุทธ์การตลาด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการ

- ปกครองกระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรรถสิทธิ์ ตันดิยุทธ. (2556). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- Alderfer, Clayton P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York : Harper and Row.
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier.
- David C. McClelland. (1985) . *Methods of Measuring Human Motivation*. in John W. Atkinson. ed. *Motives in Fantasy*. Action and Society. Princeton, N.J.: D. Van Nos-trand.
- Dessler, Gary. (1997). *Human Resource Management*. Upper Saddle River , New Jersey : Prentice – Hall.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking – 20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F (1959). *Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Lahey. (2001). *How the way we talk can change the way we work Seven languages for transformation*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Mayo, Elton. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York : Macmillan.
- Robert, N. L., & David, C. K. (2004). *Sport management: Principles, applications, skill development*. Mason, Ohio: Thomson/ South-Western.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Customer behavior (11th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company.