

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน  
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก<sup>1</sup>

OPERATIONAL EFFICIENCY CAUSED BY MOTIVATION WITHIN  
THE PERSONAL UNDER PHITSANULOK COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICE

วันฉลอง ถาคำ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจภายในของ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 132 ราย โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว f-test : One-Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.20 มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี ร้อยละ 28.80 สถานภาพสมรส ร้อยละ 40.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.60 รับข้าราชการ ร้อยละ 51.40 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 ด้านปริมาณงานและด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

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

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย และด้านความเป็นตัวของตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## **Abstract**

This study has a purpose 1) To study the performance level of personnel under Phitsanulok Community Development Office 2) To study personal factors and internal motivational factors under Phitsanulok Community Development Office that affect their efficiency in performance to take the information of the research results for human resource development, Increase of performance 1 to be more efficiency. This study is an exploratory research by using the questionnaires to collect data.

The samples are: The personnel under Phitsanulok Community Development Office about 132 people. Using the Stratified sampling. The statistics used to analyze data include: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test: One-Way ANOVA and Correlation Coefficient to test the relationship between independent variables and based variables.

The results of the study showed that the most of respondents were female 71.20 percentage, age 31-35 years old were 28.80 percentage, have the marital status were 40.90 percentage, Bachelor's degree education were 66.60 percentage, Public Service were 51.40 percentage, Working time less than 5 years were 47.70 and Average monthly income is 15,001-20,000 baht

The results of analysis of the level of opinions about operational efficacy. Overall is the highest level. In order is the operating expenses, the average value was 4.34 in terms of quality of work, the mean of 4.31 in terms of workload and time, has a mean of 4.25

Hypothesis test results about the personal factors classified by gender, age, status, education level, personnel type, working time, and average monthly income. It was concluded that the different personal factors overall had no different effect on performance, except age, status and length of work. That affects operational efficiency statistically significant at a level of 0.05

Hypothesis test a result about the internal motivation factor was influenced on the performance of personnel under Phitsanulok Community Development Office. It was concluded that the internal motivation factors influencing the performance of personnel Phitsanulok Community Development Office. The statistical significance at the 0.05 level. The side of the demand for the challenges and aspects of being himself for the internal motivation factor, the demand is competent, the interest and enjoyment. There wasn't influence on the performance of personnel under Phitsanulok Community Development Office. The statistically significant at a level of 0.05

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความล้ำสมัย ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ในการบริหารงานขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรของตน จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก แรงจูงใจภายในก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจภายในจะเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองอยากทำด้วยความต้องการของตนเอง ไม่ต้องมีใครมาบังคับ และไม่ต้องการสิ่งจูงใจมาล่อ

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรโดยมุ่งผลสำเร็จของผลงาน อีกทั้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งรวมแล้วจะต้องได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

## คำถามการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

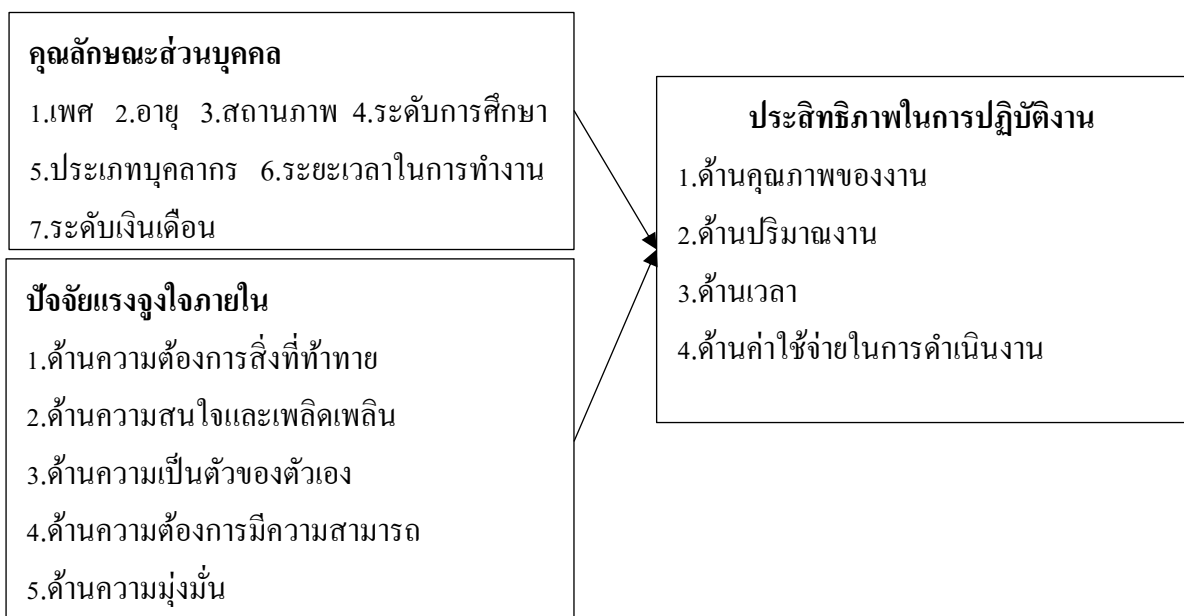
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบไปด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 9 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 197 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 132 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) ระดับการศึกษา
- 1.5) ประเภทบุคลากร
- 1.6) ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

#### 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1) ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย
- 2.2) ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน
- 2.3) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง
- 2.4) ด้านความต้องการมีความสามารถ
- 2.5) ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจภายใน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย	.932	4
2. ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน	.866	3
3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	.789	4
4. ด้านความต้องการมีความสามารถ	.890	3
5. ด้านความมุ่งมั่น	.772	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.875	5
2. ด้านปริมาณงาน	.716	4
3. ด้านเวลา	.852	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.933	3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 132 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น

จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า  $r$  ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.20 มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี ร้อยละ 28.80 สถานภาพสมรส ร้อยละ 40.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.60 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 51.40 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านความต้องการ



มีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านความสนใจและผลิตผลิติน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และสุดท้ายด้านความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

3. ผลการวิเคราะห์ห้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สำหรับด้านปริมาณงานและด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย และด้านความเป็นตัวของตัวเอง

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากรในสังกัด ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานพร้อมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือออกแบบการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียด

2. เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง และควรให้แนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความซับซ้อน และด้วยความรวดเร็ว

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นที่น่าสนใจ อีกทั้งเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- Corsini, R. 2002. *The Dictionary of Psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Deci, E.L. and R.M. Ryan. 1985. **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: A Division of Plenum Publishing Corporation.
- Feldman, R.S. 2001. **Social Psychology**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003). **Consumer behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Max Weber. 1947. **The Theory of Social and Economic Organizations**. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.
- กิติภัส เฟิงศรี. 2545. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชวิศภา กาญจนรัตน์. 2558. **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นลพรรณ บุญฤทธิ. 2558. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรรายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- มุกทิภา สุกรณ์. 2558. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา การประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์**. เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com> Online.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2551. **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. เชียงใหม่: ธนุชนพรัตน์ตั้ง.
- สุริพร สงหมั่น ไวย. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และวิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2542. **รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.