

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT  
OFFICER CIVIL SERVANT OF DEPARTMENT OF COMMUNITY  
DEVELOPMENT. LOPBURI PROVINCE

ณัฐพร พุททวงศ์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจ้าง โดยการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent t-test และวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี ในการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี ที่มี อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุราชการ(เฉพาะกับจังหวัดลพบุรี) แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านสถานภาพของวิชา

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## **Abstract**

The response will be the response of research. Factors Affecting Performance Efficiency of Government Officer Civil Servant of Department of Community Development of Lopburi Province. And to study the performance efficiency of civil servants under the Department of Community Development Lopburi Province. Classified by individual factors Motivation and sustaining factors and to study the relationship between motivation factors and incentive factors. And efficiency in performance of civil servants under the Department of Community Development Lopburi Province. In this research, data was collected from a sample of 71 people. The questionnaire was then analyzed by descriptive statistics. Consisting of frequency distribution, percentage and mean, analysis was performed by independent t-test and one-way ANOVA. To compare the performance efficiency of civil servants under the Department of Community Development. Classified by individual factors and multiple regression analysis.

From the research Efficiency level in the performance of civil servants at a high level Comparison results of operational efficiency of civil servants under the Department of Community Development. Lopburi Province. In categorizing by personal factors, it was found that civil servants under the Department of Community Development Lopburi province with the highest educational age, job title, average income, and civil service age (only for Lopburi province) were different. There were no statistically significant differences in performance efficiency. Motivation factors that affect performance efficiency include responsibility and career advancement opportunities. Finally, the supporting factors in work that affect operational efficiency. work environment administrative side and the status of the subject

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชน หรือภาครัฐบาล เพราะการที่องค์กรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้นย่อมต้องเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น บุคลากรขององค์กรจึงกลายเป็นส่วนที่สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เพราะปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสทางการเจริญเติบโตขององค์กร เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถ เลือกใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้จึงอาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มี หรือมีตัวบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ย่อมดำเนินไปได้โดย ยากยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 13)

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของประเทศไทย โดยมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชาวบ้าน ส่งเสริมแนวคิดและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้ชาวบ้านสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีเสถียรภาพ จัดทำและสนับสนุนการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ รวมทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลกรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาชุมชน อย่างทั่วถึง ชุมชนมีความเข้มแข็งมั่นคง สามารถช่วยเหลือตัวเองได้อย่างยั่งยืน

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน คืออัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่รับผิดชอบ และมีแนวโน้มที่ลดลงจากมาตรการ ปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และผลการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี จากอัตรากำลังกรมการพัฒนาชุมชน ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) จะเห็นได้ว่า กรมการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันมี อัตรากำลัง 6,498 อัตรา และในวันที่ 1 ตุลาคม 2565 จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 171 อัตรา คงเหลือ 6,327 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 89.92 ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ซึ่งคาดว่าจะปัญหาและ อุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทั้งในส่วนภารกิจขององค์กรและภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้สภาพขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ก็ เป็นปัญหาสำคัญที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน

โดยสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันนั้นกำลังประสบปัญหาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ที่ต้องใช้ในหน่วยงาน เช่น ชุมชน การเงิน พัสดุ เป็นต้นฯ ส่งผลให้ข้าราชการประเภทวิชาการ นอกจากปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนเองแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ชุมชน การเงิน พัสดุ อีกด้วย เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เป็นการทำงานหลายตำแหน่งในคนเดียว ทำให้ขาดสมาธิได้ง่าย เกิดความเครียดสะสม

อาจลามไปถึงทำให้สุขภาพแย่ รวมไปถึงทำให้ข้าราชการตำแหน่งวิชาการที่บรรจุใหม่ ถอดใจ สอบเปลี่ยนสายงาน โอนย้ายไปกรมอื่น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมาก น้อยเพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร การที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความต้องการของแต่ละบุคคล หาวิธีจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการดูแลสิทธิ และการได้สวัสดิการที่พึงจะได้ตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ หากบุคลากรในสังกัดไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความเคลียดสะสม เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ เต็มประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ซึ่งหากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทางภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้ปัญหาได้รับการตอบสนองและแก้ไข ส่งผลให้ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร สามารถลดอัตราการโอน/ย้าย รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## คำถามในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี หรือไม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

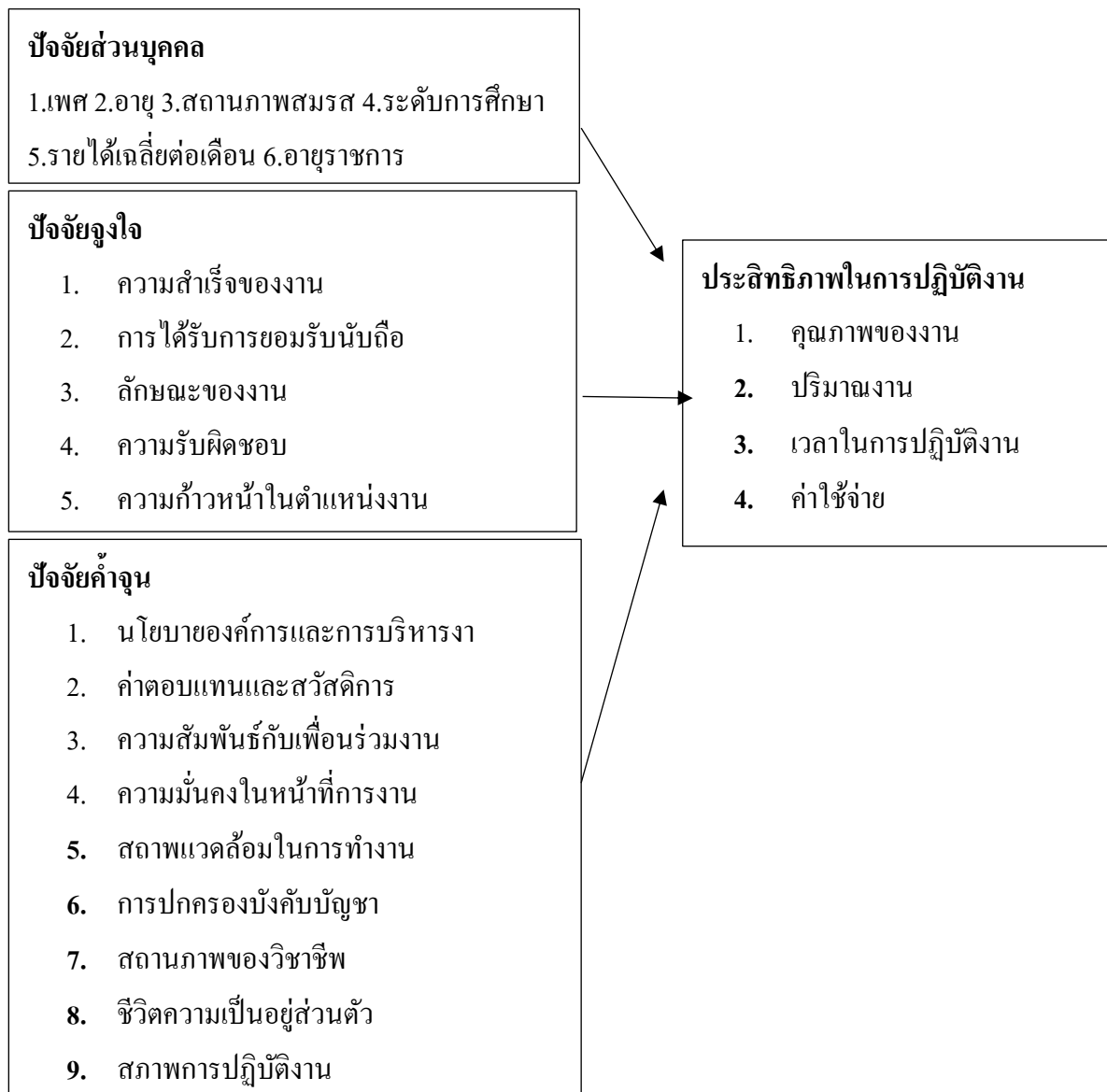
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 11 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 86 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี คัดเลือกส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 71 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระดับตำแหน่ง
- 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.7 อายุราชการ(เฉพาะกับจังหวัดลพบุรี)

#### 2) ปัจจัยจิตใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ความรับผิดชอบ
- 2.4 ลักษณะของงาน
- 2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

#### 3) ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน

- 3.1 นโยบายของค้ำจุนและการบริหารงาน
- 3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.4 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.6 การปกครองบังคับบัญชา

3.7 สถานภาพของวิชาชีพ

3.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.9 สภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

1.2) ด้านปริมาณงาน

1.3) ด้านเวลา

1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านและตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อใช้เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีจำนวน 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในจังหวัดลพบุรี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.95 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 71 คน เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

2.1 เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย อายุราชการ(เฉพาะกับจังหวัดลพบุรี) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2.2 เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี



2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการ  
พัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-  
test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

2.4 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด  
กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression  
Analysis)

### 3) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

#### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการ  
พัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ  
63.4 มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี ร้อยละ 26.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 63.4 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ  
70.4 เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 54.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 49.3  
ระยะเวลาในการทำงาน(เฉพาะกับจังหวัดลพบุรี) น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 54.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กรมการพัฒนาชุมชน  
จังหวัดลพบุรี จากกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22  
รองลงมาคือด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และน้อยที่สุด คือด้านคุณภาพของงาน มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ  
ราชการ(เฉพาะกับจังหวัดลพบุรี) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการ  
พัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัย  
จงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
จังหวัดลพบุรี ได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยจงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนา  
ชุมชน จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสถานภาพของวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ และ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 พนักงานควรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้เสร็จในระยะเวลาที่กำหนด สามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และผู้บังคับที่ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรในสังกัด และความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายใน องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายให้คำชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาศักยภาพบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานที่ทำให้โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุนที่ลดทอนความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านสถานภาพของวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการทำงานของบุคลากร มีการทำความสะอาด จัดของเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสว่างเหมาะสม ที่สำคัญควรนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานและอำนวยความสะดวก แก่บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

2.2 หัวหน้างานควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสม มีความเต็มใจ และยินดีให้คำปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน แสดงความจริงใจ เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในขณะทำงานและนอกเวลางาน มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม รับฟังปัญหาและ ข้อเสนอแนะต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานของหน่วยงาน ให้ประชาชนและหน่วยงานส่วนราชการอื่น ๆ รับรู้ถึงการทำงานของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนและบุคคลภายนอกหน่วยงานเข้าใจในงานของกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเสริมสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากร

## บรรณานุกรม

- จรัญธร สาคร , สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงชนสมุท. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพอร์ซิเดนที เบเกอร์ จำกัด (มหาชน).วารสารนาคบุตรปริทรรศน์,13(16), 217-230
- ชไมพร คงไผ. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. การค้นคว้าอิสระ
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.การค้นคว้าอิสระ
- ชนภรณ์ พรรณราช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ
- บัณฑิตา ลาภาพันท์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดล กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.การค้นคว้าอิสระ
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 243-254
- ปิยะนุช นรินทร์.(2545). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17
- ศิริรัตน์ ทวีการไธ.(2551). การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัทวาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

- อรุโณทัย จันทวงษ์, และ ประสพชัย พสนนท. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอด อากาศของไทย. วารสารการจัดการธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 83-99.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์
- McCaslin, M. (2003). New directions in motivation research: Implications for practice Introduction. Elementary School Journal, 103(4), 313-316.
- Lundberg, C. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. Tourism management (1982).
- Lord, W. J. (1969). Book Reviews : Managerial Attitudes and Performance, Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, III, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illi nois, 1968, 209 pages, \$5.75 (College Price). Journal of Business Communication, April 1969, Vol.6(3), pp.49-52, 6, 49-52.
- Harrington H. (1996). James and James S. Harrington. High performance benchmarking, 1853-1931.
- Yamane, T. (1973). Statistics an Introductory Analysis. (3th ed). New York: Harper and Row.