

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

FACTORS AFFECTING THE PERSONNEL PERFORMANCE IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นิภาพร มะโนวรรณ^{1*} และสุทธดา ชัดตียะ²
Nipaporn manowan^{1*} and Suthada khattiya²

Received : 10 May 2025

Revised : 15 July 2025

Accepted : 21 August 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 347 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธี Enter

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถรวมพยากรณ์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² โปรแกรมบริหารธุรกิจ (นวัตกรรมการจัดการธุรกิจดิจิทัล) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹ Master of Business Administration Major Business Administration, Chiang Rai Rajabhat University

² Business Administration Program in Digital Business Innovation Management, Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University

* Corresponding Author's E-mail: 668806009@crur.ac.th

ได้ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = 0.254$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta = 0.246$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.171$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.155$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta = -0.132$)

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของบุคลากร / ปัจจัยจูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the factors personnel performance in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the efficiency of personnel performance in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 and 3) to study the factors of personnel performance that affect the work efficiency in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample were 347 personnel from Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 and was obtained through multi-stage random sampling, the research instrument was rating scale questionnaire and a reliability score of 0.95. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression statistics enter method.

The research findings revealed that 1) The factors personnel performance in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were rated at a high level. The highest rated was aspect of the maintenance factors the policy and administrative support factors and the motivation factors of work achievement. 2) The efficiency of personnel performance in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were rated at high level. The highest rated aspect was effective use of resources and 3) The factors of personnel performance that affect the work efficiency of personnel in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 can be combined to predict with the efficiency of personnel performance in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. were 43% with the significance level of 0.05. The highest rated aspect of the correlation coefficient was the policy and administration ($\beta = 0.254$), Achievement ($\beta = 0.246$), Job security ($\beta=0.171$), Recognition ($\beta=0.155$), and Career advancement ($\beta=-0.132$).

Keywords: Personnel performance / Motivation factors / Maintenance factors / Work efficiency

บทนำ

ปัจจุบันหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนต่างให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและถือเป็นหัวใจหลักที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชฎา บุญสม, 2565) ปัจจัยสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด (ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565) ทั้งนี้ในด้านของบุคลากรจึงมีความสำคัญกับองค์กรและองค์กรควรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อที่ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้

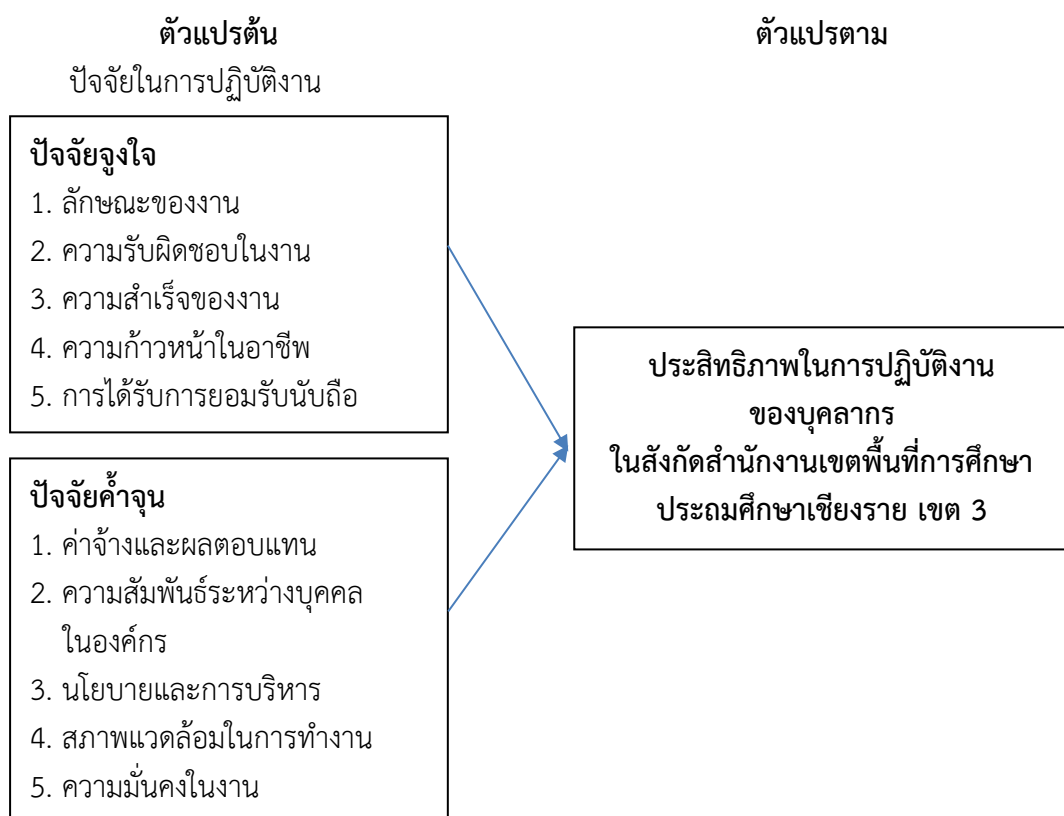
องค์กรจะดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ (Herzberg, et al., 1959) ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่าบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัยนั้นประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยภายนอกที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในประเด็นขององค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึงทฤษฎี ของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายชาติและความต้องการของชุมชน โดยมีการกิจในการวางแผน พัฒนา ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2566) พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เช่น การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง การโยกย้ายงานบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่อง และการใช้งบประมาณไม่ตรงตามแผนที่วางไว้ ปัญหาเหล่านี้อาจเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมจึงควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวางแผน ควบคุม และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

จากที่ได้ศึกษาข้อมูลผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อช่วยในการพัฒนางาน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข ให้มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ การวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคตได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีบุคลากรจำนวน 2,607 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Yamane, 1973) ค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 347 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด แบ่งประชากรออกเป็นอำเภอ กำหนดตัวอย่างแบบสัดส่วนให้เหมาะสมกับจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการสุ่มแบบเจาะจงรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 347 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยจิตใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยคำจูน 5 ด้าน ประกอบด้วย ค่าจ้างและผลตอบแทน สัมพันธระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 30 ข้อ มีคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ มีคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert scale(1961) เป็นมาตราวัดที่เลือกคำตอบ 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

โดยแปลค่าเฉลี่ยคะแนนตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1997) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้

2. การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ทำการทดสอบโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อให้ได้คำถามที่ชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นมากที่สุด ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามของแบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ ได้ค่าความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 0.87 ซึ่งค่าดัชนีตั้งแต่ 0.67 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับความเชื่อมั่นสูง หมายถึงแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลในการศึกษาเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับบุคลากรในสังกัด จำนวน 347 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ ด้วยการใช้ Google Form ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.50 มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.30 ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.90

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติความถี่และร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่ และ ร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สถิตีค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัย ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
3. สถิติทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regressing analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตรวจสอบความเหมาะสม ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่าง ตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถามผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านลักษณะของงาน	4.48	0.64	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.55	0.60	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน	4.57	0.59	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.48	0.71	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.56	0.63	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.42	0.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.68	0.53	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.72	0.52	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.46	0.72	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.60	0.60	มากที่สุด
รวม	4.55	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.55$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($M = 4.57$, $SD = 0.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($M = 4.56$, $SD = 0.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($M = 4.48$, $SD = 0.64$) อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($M = 4.72$, $SD = 0.52$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($M = 4.68$, $SD = 0.53$) อยู่ในระดับ มากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($M = 4.42$, $SD = 0.75$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านปริมาณงาน	4.62	0.59	มากที่สุด
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.68	0.54	มากที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน	4.63	0.56	มากที่สุด
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.70	0.51	มากที่สุด
รวม	4.66	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($M = 4.70$, $SD = 0.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($M = 4.68$, $SD = 0.54$) อยู่ในระดับ มากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($M = 4.62$, $SD = 0.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients β	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std.Error					
Constant	.772	.160		4.836	.001		
ปัจจัยเชิงใจ							
ลักษณะของงาน	.034	.039	.039	0.867	.386	.479	2.088
ความรับผิดชอบในงาน	.023	.046	.027	0.502	.616	.327	3.054
ความสำเร็จของงาน	.214	.052	.246	4.141**	.001	.278	3.603
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-.091	.040	-.132	-2.263*	.024	.290	3.443
การได้รับการยอมรับนับถือ	.123	.049	.155	2.482*	.014	.251	3.981
ปัจจัยค่าจูน							
ค่าจ้างและผลตอบแทน	.041	.032	.065	1.296	.196	.388	2.579
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	.081	.049	.089	1.661	.098	.345	2.901
นโยบายและการบริหาร	.238	.049	.254	4.866**	.001	.360	2.781
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.035	.033	.050	1.060	.290	.438	2.278
ความมั่นคงในงาน	.143	.045	.171	3.144**	.002	.332	3.014

$R = 0.670$ $R^2 = 0.449$ Adjusted $R^2 = 0.436$ Std.Error of the Estimate = 0.25716

F Change = 68.239 Sig = <.001^b

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การทำการทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Regression Analysis พบว่าตัวแปรต้นไม่มีปัญหาภาวะ Multicollinearity ระหว่างกันเนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันไม่สูง

ผลการศึกษาค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. 0.001) มีค่า F เท่ากับ 68.239 ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.449 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 45 ส่วนที่เหลืออีก 55 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลคือ ปัจจัยเชิงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.670 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแล้ว

(Adjusted R²) เท่ากับ 0.436 ค่า F เท่ากับ 68.239 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error of the Estimate) เท่ากับ 0.25716

โดยจากสมมติฐานพบว่า มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X₃) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X₄) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₅) และปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X₈) ด้านความมั่นคงในงาน (X₁₀) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย t-test ของปัจจัยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้น (Beta Coefficient) จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร (X₈) ด้านความสำเร็จของงาน (X₃) ด้านความมั่นคงในงาน (X₁₀) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₅) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X₇) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X₆) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₉) ด้านลักษณะของงาน (X₁) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X₂) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X₄)

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์มาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = +0.254(X_8) + 0.246(X_3) + 0.171(X_{10}) + 0.155(X_5) + -0.132(X_4)$$

สมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากค่าจริงได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.772 + 0.238(X_8) + 0.214(X_3) + 0.143(X_{10}) + 0.123(X_5) + -0.091(X_4)$$

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยเชิงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (X₃) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X₄) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₅) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร (X₈) ด้านความมั่นคงในงาน (X₁₀) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทางบวก โดยหากด้านนโยบายและการบริหาร (X₈) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย ด้านความสำเร็จของงาน (X₃) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย ด้านความมั่นคงในงาน (X₁₀) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.143 หน่วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.123 หน่วย ทางลบโดยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ลดลง 1 หน่วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง 0.91 หน่วย ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน (X_1) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_7) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X_6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อภิปรายผลการวิจัย ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด และประสิทธิภาพการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด พบว่า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sitti Fatimah Said Martandu Chairul Muriman Setyabudi & Basir (2023) พบว่า องค์กรที่ให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากผู้นำ และบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน มีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และผลงานวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สาริกา (2566) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะมีข้อกำหนด กฎ ระเบียบข้อบังคับ กำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีผลงานที่ชัดเจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตงานที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่านและใช้เกณฑ์นี้ในการประเมินเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน ความสำเร็จของงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากการได้รับการยอมรับ ได้รับคำชมเชย บทบาทในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อจิตใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 กล่าวคือ การที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ อาจเพราะการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน การที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดแรงกดดัน จนส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นลำดับที่ 2 แต่เป็นการส่งผลเชิงลบ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายจึงมีปริมาณมากขึ้น ทำให้เกิดแรงกดดันและความเครียดในการทำงานจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Md Zahid Al Mamun & Md Yusuf Hossein Khan (2020) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้มาจากผลตอบแทนด้านวัตถุหรือรางวัลเท่านั้น ยังต้องคำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ ทั้งด้านนโยบายของบริษัท สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ไชยทองศรี สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่ได้จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท เนื่องจากด้านนโยบาย และการบริหารองค์กรเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องดำเนินการกิจกรรมตามนโยบายของรัฐในการดำเนินการกิจกรรมกำหนดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการ กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารจึงส่งผลทางบวกทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจาก บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงาน มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคลากรสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนสิ้นระยะเวลาในการทำงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา บุญสม (2565) พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ใหม่หรือใช้ซ้ำ ปฏิบัติตามมาตรการลดพลังงาน เช่น ปิดไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้า ตามกำหนดเวลา เนื่องจากด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หากหน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมทั้งในด้านของวัสดุอุปกรณ์ ด้านกำลังคน และมีมาตรการรองรับการลดพลังงานจะช่วยให้หน่วยงานประหยัดและใช้งานทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ด้านความสำเร็จ

ของงานหน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อวัดผลของการทำงาน และในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการ ทั้งในเรื่องของข้อมูลการทำงาน และคำแนะนำต่าง ๆ ในส่วนของหน่วยงานควรมีการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการยกย่องชมเชยอย่างเป็นทางการจากหน่วยงาน เช่น ให้ใบประกาศแสดงความยกย่องชมเชยหรือให้ความสำคัญกับงานทุกงานที่บุคลากรทำสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นต้น เพราะจะส่งผลทางจิตใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ในด้านปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรมและมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และในด้านความมั่นคงในงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ให้โอกาสในการได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ในด้านของสวัสดิการควรมุ่งเน้นรักษาบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพทั้งในบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง ให้มีความมั่นคงในระยะยาวตลอดอายุการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หากมีการศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรทำการศึกษาด้านลักษณะของงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกควรทำการศึกษาด้านเชิงคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาด้านปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ เหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

3. ควรวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคนิ มิ่งโสภาและณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23(2): 209 - 222.

กานต์พิชชา บุญมี. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองบริหารทรัพยากร
สุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ชัมมิทโอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด.
วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 12(1): 62 - 76.
- รัชฎา บุญสม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี
สำนักงานศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติราชการ
ประจำปี 2567. เชียงราย. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก
<https://www.cr3.go.th/2024/plancr3/> (2567, 1 พฤศจิกายน)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินการ
ประจำปี 2566. เชียงราย. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก
https://www.cr3.go.th/2023/annual_report/ (2567, 1 พฤศจิกายน)
- วิชญ์ กิตติพงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological test*. (5th ed.). New York:
Herper Collins.
- Frederick, Herzberg. (1959). *Administrative Behavior*. New York: McMillan.

- Md Zahid Al Mamun & Md Yusuf Hossein Khan. (2020). A Theoretical study On Factors Influencing Employees Performance, Rewards and Motivation Within Organization. **Socio Economic Challenges**. [Online], Available [https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).113-124.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).113-124.2020) (2567, 1 พฤศจิกายน)
- Petersen, E. & Plowman, G. E. (1975). **Business Organization and. Management**. Illinois: Irwin.
- Sitti Fatimah Said Martandu, Chairul Muriman Setyabudi & Basir S. (2023). Analysis of Factors Affecting the Performance of Cimanggis Police Personnel, Depok Metro Police, Jakarta, Indonesia. **Devotion Journal of Research and Community Service**. 4(12): 2353-2362.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.