ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

Factors affecting the efficiency in working under communicable disease within Choeng Thale Sub District Administration Organization area, Thalang District, Phuket Province.

ธาริณี สมาน

Tarinee Samarn

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

Factors affecting the efficiency in working under communicable disease within Choeng Thale Sub District Administration Organization area, Thalang District, Phuket Province.

ธาริณี สมาน

Tarinee Samarn

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2566

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ผู้เขียน นางสาวธาริณี สมาน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรารถนา หลีกภัย)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ผู้เขียน นางสาวธาริณี สมาน

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้าน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Minor Thesis Title	Factors affecting the efficiency in working under communicable disease within Choeng Thale Sub District Administration Organization area, Thalang District, Phuket Province.
Author	Miss Tarinee Samarn
Major Program	Public Administration
Academic Tear	2022

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of efficiency in working; 2) to comparatively study the efficiency of working factors between each personal factor; 3) to study the working factors affecting the working efficiency; and 4) to study motivation affecting the working efficiency of employees working at Choeng Thale Sub District Administration Organization area, Thalang District, Phuket Province. The study was done by surveying questionnaires to 153 persons. Thereafter, the data was analyzed using statistical frequency, percentage, standard deviation, t-test testing, one-way analysis of variance, Scheffe's method, and multiple linear regression.

The study showed that 1) the working efficiency level on quality, quickness, and success were high; 2) the comparative study of the efficiency of working factors between each personal factor showed that the differences in position and average monthly salary had working efficiency differential with significant statistic level of 0.05; 3) the analysis on working factors affecting the working efficiency showed that the career development and relationship with supervisors and colleagues affected the working efficiency with significant statistic level of 0.05. The adaptation to novation and technology was the only factor that had a negative effect on working efficiency; 4) the analysis on the motivation affecting the working efficiency showed that career stability, salary, and overtime payment affected working efficiency with a significant statistic level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สามารถสำเร็จไปได้ด้วยดีจากการให้คำปรึกษาและตรวจสอบพร้อมทั้งแนะนำเสนอแนะ จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุทุตา ในการทำสารนิพนธ์นี้จนสำเร็จ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรารถนา หลีกภัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนวิชาความรู้ต่างๆ ขอขอบคุณเพื่อนๆ และบุคลากรที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่ทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้

ขอขอบคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลผู้ที่ให้ความร่วมมือในการกรุณาตอบคำถาม ของข้าพเจ้าด้วยความเต็มใจและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การวิจัยในครั้งนี้

ธาริณี สมาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	**(3)**
ABSTRACT	**(4)**
กิตติกรรมประกาศ	**(5)**
สารบัญ	**(6)**
รายการตาราง	**(8)**
รายการภาพประกอบ	**(10)**
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน	9
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	13
2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต	14
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	17
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	19
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	23

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย 24
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 27
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน 28
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ 34
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน 35
4.5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน 38
4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน 51
4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน 52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 53
5.1 สรุปผลการศึกษา 53
5.2 อภิปรายผล 55
5.3 ข้อเสนอแนะ 59
บรรณานุกรม 62
ภาคผนวก
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 66
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 75
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 77
ภาคผนวก ง ค่าความตรงเนื้อหาของข้อมูล 80
ประวัติผู้วิจัย 83

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	26
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการทำงาน	28
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจในงาน	29
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน	30
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	31
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในงาน	32
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	33
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ	34
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน	35
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในงาน	35
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพงาน	36
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรวดเร็วในการทำงาน	37
4.13	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ	38
4.14	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ	39
4.15	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ	40
4.16	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ	41
4.17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	42
4.18	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	43
4.19	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	44
4.20	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	45

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
4.21	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	45
4.22	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	46
4.23	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน	47
4.24	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	48
4.25	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	49
4.26	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
4.27	ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	51
4.28	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	52

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน คือหน้าที่ที่บุคลากรของรัฐต้องปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าสถานการณ์นั้นจะเป็นสถานการณ์ปกติ สถานการณ์ที่อยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และสถานการณ์การสิ้นสุดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ทั้งในด้านการทำงาน การดำเนินชีวิต เป็นต้น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการทำงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า การวัดผลงานทำได้โดยการเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำงานให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ถือได้ว่า มีความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) ประสิทธิภาพของบุคลากรขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการทำงาน อาจมาจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) แต่หากประสิทธิภาพในการทำงานลดลง องค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องหาสาเหตุและแรงจูงใจของบุลลากรเพื่อพัฒนาองค์กรสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ได้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID – 19 ไปทั่วโลก โดยพบครั้งแรกที่นครอู่ฮั่น ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 (World Health Organization, 2563 อ้างถึงใน วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563) ซึ่งถือเป็นหนึ่งในโรคติดต่อในระบบทางเดินหายใจเป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทั้งโลกโดยสิ้นเชิง ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การบริหารองค์กรจะเปลี่ยนแปลงจากเดิมเข้าสู่ยุคภาวะความปกติใหม่ (New Normal) และจะอยู่ตลอดไป อาทิเช่น การทำงานแบบ work from home การเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลต้องพบปะและปฏิสัมพันธ์กับประชาชนที่มาใช้บริการสาธารณะทั้งคนไทยและต่างประเทศอย่างไม่อาจ

หลีกเลี่ยงได้ ซึ่งต่างเป็นเรื่องใหม่และยากสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยทุกคนต้องพยายามปรับตัว แต่บุคลากรในองค์กรของรัฐก็จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ประชาชน ถึงแม้จะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID – 19 ที่ผ่านมาจะเป็นอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันอยู่ในระดับเฝ้าระวัง หรือเปลี่ยนเป็นโรคประจำถิ่นไปแล้ว ประชาชนทุกคนได้รับวัคซีนกันทั่วประเทศ การใช้ชีวิตอยู่ในระดับปกติมากขึ้น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID – 19 มีส่วนให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และเอาชีวิตรอด จึงเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ หากทุกคนมีความพร้อม มีบทเรียน และช่วยเหลือกัน ก็จะสามารถรับมือ และเอาชนะสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดทำเว็บไซต์ขององค์กร ช่วยในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร , การร้องเรียนการทุจริตและการประพฤติมิชอบ , E-Service , แบบฟอร์มแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ในที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส. 5) และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องกระจายเสียง เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารในทุกๆด้านอย่างทั่วถึงทุกช่วงอายุ

จากข้อมูลข้างต้น การเปลี่ยนแปลงไปของการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา และเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวรทั้งสิ้น แต่ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนต้องไม่ลดลงไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม โดยองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ประชาชนไว้ใจและเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนในยามลำบากได้ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง อยู่ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นจังหวัดท่องเที่ยวที่มีทั้งประชาชนในพื้นที่ นักท่องเที่ยวชาวไทย และนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการทำงาน ภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะถึงแม้จะเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน แต่บุคลากรของรัฐที่ต้องให้ความช่วยเหลือประชาชน บริการสาธารณะแก่ประชาชน จะต้องมีวิธีการรับมือในการทำงานที่ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล สามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในการทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อต่างกัน

3. ปัจจัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

4. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาจุดบกพร่องให้สอดคล้องกับความถนัด และความต้องการของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ให้การทำงานในการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยทำการศึกษาจากบุคลากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต อันประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 246 คน โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน

ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย เริ่มตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน และการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

-ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิด ERG ของ Alderfer ได้แก่ 1) ความต้องการในความอยู่รอด(Existence needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs) 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need)

2. ตัวแปรตาม

-ประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) คุณภาพของงาน 3) ความรวดเร็วในการทำงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลในพื้นที่ หมูที่ 2 3 4 5 และ หมู่ที่ 6 ตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งปฏิบัติการ หัวหน้าแผนก ผู้อำนวยการแผนก ที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็น ทัศนคติ พฤติกรรมใดๆที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงออกมาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้างาน และการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี เพื่อสามารถนำความรู้ความเข้าใจนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพพื้นที่การทำงาน อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง อุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น สุขาถูกสุขอนามัย น้ำดื่มสะอาด

ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคน ระหว่างระดับปฏิบัติการกับหัวหน้า หรือระดับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการประสานกันเข้าใจถูกต้อง และง่ายต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความมั่นคงในงาน และความสำเร็จในงานมากขึ้น

การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การทำงานได้รวดเร็วขึ้นเพื่อบริการประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้คนในองค์กรทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด การต้องการความสัมพันธ์ และการต้องการความเจริญก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเชิงทะเล ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน และทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานให้แล้วเสร็จตามที่ได้รับผิดชอบได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

คุณภาพของงาน หมายถึง การทำงานได้ตรงตามคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้

ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จได้ทันเวลาที่องค์กรกำหนด โดยมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้ ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายและคำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 อ้างถึงใน พฤธิสิทธิ์ อุทุม ,2559)

Millet (1954 อ้างถึงใน ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ คือ ผลของการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน กล่าวคือ การให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียม รวดเร็วและทันเวลา รวมถึงประชาชนจะต้องได้ผลตอบแทนจากการให้บริการนั้นๆด้วย

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ใช้ทรัพยากรที่ต่ำที่สุด โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการทำงาน เมื่อมีผลการทำงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ถ้ามีผลการทำงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานหรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้และสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการใช้ทรัพยากรได้ทันเวลา มีคุณภาพ มีผลงานมากกว่าหรือเท่ากับปัจจัยนำเข้า

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่ใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างประหยัด ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ถูกต้อง มีความรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

สมใจ ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2558) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้เสร็จสิ้น โดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานที่ออกมาดีและรวดเร็ว บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่าย พลังงาน ต้นทุน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ทักษาและความสามารถในการทำงานของตัวบุคคลเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของตนเองและในส่วนขององค์กร

ปัทมาพร ท่อชู (2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การการดำเนินงานโดยใช้ปัจจัยและกระบวนการ เพื่อผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. ประสิทธิภาพของตัวบุคคล กล่าวคือ การทำงานให้เสร็จสิ้นโดยที่ใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด 2. ประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรสามารถดำเนินกระบวนการต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากร กำลังคน และปัจจัยอื่นอย่างคุ้มค่าที่สุด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2546 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสามารถสร้างผลงานได้มาก และมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยใช้ต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 1) การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ 2) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร 3) กระบวนการปฏิบัติงาน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยทำงานชองบุคคลทำงานเต็มศักยภาพ

การทำงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในแล้วนั้นมากน้อยเพียงใด ดังที่ Zaleanick (1958 อ้างถึงใน เมธี ไพรชิต, 2556) ได้กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน อันประกอบด้วย ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้และค่าตอบแทน 2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4)ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2) ความต้องการแสวงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร โดยที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด แต่ได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุด ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ดังนั้นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสามารถประเมินได้จากความสำเร็จในงาน คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายและคำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ดังนี้

เมธี ไพรชิต (2556) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มาจากปัจจัยหลายสาเหตุ ที่ส่งผลกระทบทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยภายนอก

ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว 2) ปัจจัยภายในได้แก่ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ในการทำงานตรงตามตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมถึงการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างขวัญกำลังใจด้วยการส่งเสริมแรงจูงใจในการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีองค์กร คือการศึกษาและการออกแบบองค์กรที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ยกตัวอย่างองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์กร 3) เป้าหมายขององค์กร 5) การออกแบบองค์กร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) อำนาจและหน้าที่

2.2.2 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็น ทัศนคติ พฤติกรรมใดๆที่บุคลากรณ์ในองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงออกมาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจและความถนัดในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

1) ความรู้และเข้าใจในงาน

โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) ได้สรุปว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่พนักงานรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และสามารถทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ และ ชฎาพร โพธิ์ถาวร (2562) ได้สรุปว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ ท้าทาย และความถนัดของตนเอง มีความเหมาะสมตรง มีอิสระในการกำหนดขั้นตอน แนวทาง วิธีการทำงาน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ ในการทำงาน ซึ่งเป็นการทำงานที่ตรงกับความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ สุกริน ทวีสุต (2562) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบๆตัว รวมถึงสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน ยกตัวอย่างดังนี้ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ และ ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง (2560) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพอากาศ พื้นที่ และอุณหภูมิซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบๆตัวของพนักงานในองค์กร โดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นหรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีกิจกรรมร่วมกันก็ได้

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งของต่างๆ สมารถแยกได้ 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และอาจอิทธิพลต่อบุคคลนั้นหรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิด ความสามัคคีในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ นันทพร ทองลิ้ม (2563) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน หมายถึง ความเข้าใจกันระหว่างหัวหน้างานและพนังงาน โดยมีการเอาใจใส่ มีความไว้วางใจ มีการให้การสนับสนุนส่งเสริม และมีความเป็นกันเอง ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในบทบาทในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความก้าวหน้าในงาน

โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ชฎาพร โพธิ์ถาวร (2562) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมที่มาจากการทำงานภายในองค์กร โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ความมั่นคงในการทำงาน และ สุกริน ทวีสุต (2562) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ (Opportunity for Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการทำงานดี ยอมรับ ยกย่อง และชมเชยพนักงานเมื่อพนักงานมีผลการทำงานที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ความมั่นคงในการทำงาน

5) การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) สรุปว่า การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง นวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างไปจากนวัตกรรมแบบเดิม และศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564) สรุปว่า การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี อันได้แก่ 1) เทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่ได้กำจัดหรือทำลายโดยตรงแต่จะทำให้ของเดิมสูญเสียความสำคัญและสลายหายไปเอง 2) เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้เกิดการลดคุณค่าของสิ่งเดิมที่มีอยู่ และเข้ามาแทนที่ในแบบที่ดีกว่า 3) เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และยากต่อการณ์คาดเดา

สรุปว่า การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ประโยชน์จากการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างออกไป เช่น การทำงานได้รวดเร็วขึ้นเพื่อบริการประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ภายในตัวบุคคล ความตั้งใจ ความต้องการ หรือเหตุผลที่จะกระทำบางสิ่ง ที่จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการที่บุคคลจะตั้งใจทำงาน เต็มใจในการทำงาน หรือมีความสุขในการทำงานล้วนต้องอาศัยแรงจูงใจทั้งสิ้น

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความเต็มใจหรือมีความสุขกับงานที่ทำนั้น จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ เพื่อจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ทั้งภายในตัวพนักงานและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการใช้ ทั้งกำลังกาย สติปัญญา และเวลากับงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้น มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และท้ายสุดจะสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างดีที่สุด ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดอีกด้วย

2) ทฤษฎีแรงจูงใจ

Alderfer (1969 อ้างถึงใน นันทนา จงดี , 2560) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่ต้องการจะใช้ชีวิตอยู่เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ประกอบด้วย น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ การพักผ่อนและสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะคล้ายกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 2) กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว และกับคนในสังคม ในด้านนี้ Alderfer ได้รวมบางส่วนในขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วย คือ ความต้องการในส่วนของความปลอดภัยในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และขั้นที่ 4 ในส่วนของการได้รับการนับถือจากผู้อื่น 3) กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญกาวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการความก้าวหน้าในงาน โดยใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของตัวบุคคล เพื่อทำงานให้เต็มความสามารถ อีกทั้งยังต้องการมีโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี , 2549 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความต้องการ โดยเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการในความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการ

ระดับต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการของร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needsประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการความยกย่อง 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ซึ่งถือเป็นลำดับขั้นความต้องการในระดับขั้นสูงที่สุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง รวมกับความต้องการประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ นันทนา จงดี (2560) ได้ให้คำอธิบาย ทฤษฎีอีอาร์จี: (ERG Theory) ของ Alderfer และทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ว่า มีความคล้ายคลึงกัน พบว่าทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์นั้น ทฤษฎีอีอาร์จี(ERG Theory) Alderfer พบว่าทำการแบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ 3 ด้าน โดยที่บุคลคลหนึ่งสามารถมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งได้พร้อม ๆ กัน โดยไม่ต้องเรียงลำดับ กล่าวได้ว่า บุคคลที่ต้องการการตอบสนองในระดับที่พอใจแต่อาจจะ มีความต้องการในการเติบโตในระดับสูงมากได้

2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

หน้าที่และโครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลในพื้นที่ หมูที่ 2 3 4 5 และ หมู่ที่ 6 ตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยมีนายมาโนช พันธ์ฉลาด ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล

วิสัยทัศน์ VISION

"คุณภาพชีวิตดี ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน"

พันธกิจ MISSION

1. ดำรงรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมให้คงสภาพสวยงามและ มีคุณค่าทางการศึกษาหลากหลายไว้เพื่อเป็น "ไข่มุกอันดามัน" ตลอดไป

2. เป็นเมืองท่องเที่ยว ที่มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล มีความสะดวก รวดเร็วปลอดภัย การให้บริการให้ราคายุติธรรมและมีทางเลือกสำหรับผู้บริโภค ผู้ใช้บริการ

3. เป็นศูนย์กลางทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารแหล่งความรู้ ด้านธุรกิจคอมพิวเตอร์และการศึกษาทางภาคใต้ตอนบน

4. มีระบบบริหารการจัดการแบบใหม่ โปร่งใส ติดตามตรวจสอบได้ มีระบบการทำงานที่ดี มีการสร้างความ เข้าใจร่วมกันได้ดีกับประชาคมต่างชาติ

5. เป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอาศัย ประชากรและชุมชนร่วมใจกันพัฒนาเพื่อความอยู่ดีกินดี มีสภาพ แวดล้อมที่ดี ประชาชนมีอาชีพมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีประเพณีวัฒนธรรมและมีจิตวิญญาณที่คง ความเป็นเอกลักษณ์ของภูเก็ตอย่างยั่งยืน (องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล, มปป)

อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้แก่ การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีหน้าที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด ปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพใน

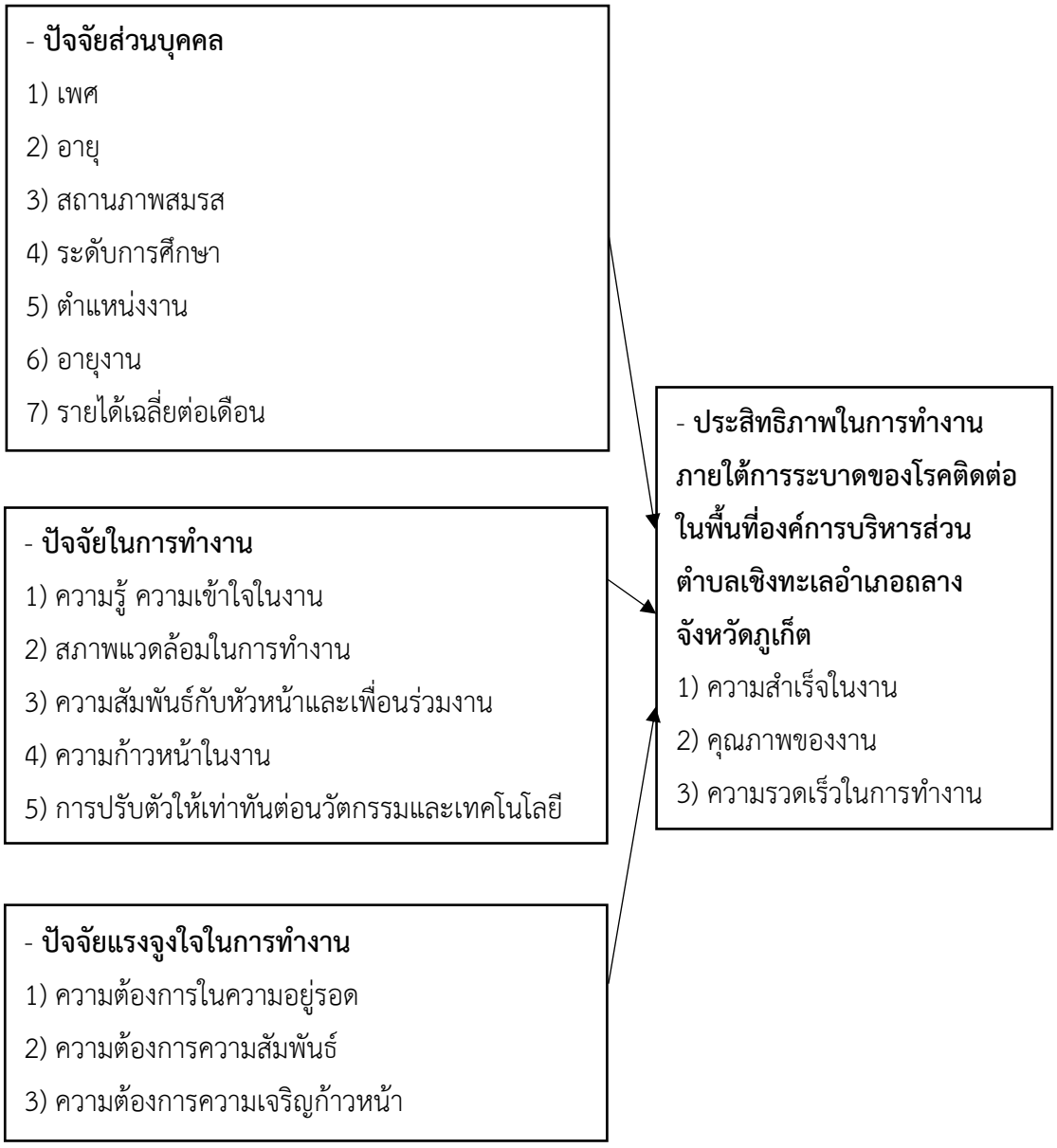
การทำงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กษมาพร ยังส้มป่อย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMSs)ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยพบว่ามากที่สุดคือด้านความเข้าใจในงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พระมหาคุณาธิป จันทร์สง่า (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ามีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 38.1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ ของข้าราชการต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent variable) **ตัวแปรตาม (Dependent variable)**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต อันประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งหมด 246 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต อันประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 153 คน ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนขนาดของตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{246}{1+246(0.05)^2}$$

$$= 152.3 \approx 153$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ จึงเท่ากับ 153 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการจับสลากให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ดังตาราง 3.1

3.1.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกการสุ่มตัวอย่าง

1. คัดเลือกเฉพาะบุคลากร ข้าราชการจำนวน 57 คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 66 คน และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตเท่านั้น

2. คัดเลือกเฉพาะบุคลากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่เต็มใจตอบแบบสอบถาม หากไม่เต็มใจ ให้ทำการสุ่มคนใหม่

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล	**ประชากร**	**กลุ่มตัวอย่าง**
ข้าราชการ	92	57
พนักงานจ้างตามภารกิจ	106	66
พนักงานจ้างทั่วไป	48	30
รวม	**246**	**153**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจากวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรยานสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) มาปรับปรุงให้เหมาะสม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดดังนี้

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของ Likert โดยมีวิธีคำนวณ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดดังนี้

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของ Likert โดยมีวิธีคำนวณ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4) หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แล้วจึงนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมชัดเจนมากขึ้น โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ค่าความดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 0.90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5) แบบสอบถามที่นำมาปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดสอบ (Try out) กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 30 ชุด ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์ของแอลฟาที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Chronbach, 1970 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.826 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษาด้วยวิธีการขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ

7) จำนวนแบบสอบถาม 153 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด ดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนการบันทึกคำตอบจากแบบสอบถามจริงลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ในการให้บริการสาธารณะภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่ม บุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 153 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ซึ่งเป็นหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ รายงานวิจัย สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธการทางสถิติเพื่อประมวลและจัดตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

1.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยจูงใจ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงทางอาชีพ การจ่ายค่าล่วงเวลา

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ความสำเร็จในงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

4.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน t-test (t-test : Independent Samples)

F แทน แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)

Adj. R^2 แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย

X แทน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

X_1 แทน ความรู้ความเข้าใจในงาน

X_2 แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_3 แทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

X_4 แทน ความก้าวหน้าในงาน

X_5 แทน การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

X_6 แทน เงินเดือน

X_7 แทน สวัสดิการ

X_8 แทน ความมั่นคงในอาชีพ

X_9 แทน ค่าล่วงเวลา

Y แทน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Y_1 แทน ความสำเร็จในงาน

Y_2 แทน คุณภาพของงาน

Y_3 แทน ความรวดเร็วในการทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	51.60
หญิง	74	48.40
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	6	3.90
21-30 ปี	65	42.50
31-40 ปี	40	26.10
41-50 ปี	27	17.60
51-60 ปี	15	9.80
สถานภาพสมรส		
โสด	69	45.10
สมรส	83	54.20
หม้าย/หย่าร้าง	1	.70
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	25.50
ปริญญาตรี	106	69.30
สูงกว่าปริญญาตรี	8	5.20
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	57	37.30
พนักงานจ้างทั่วไป	30	19.60
พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	43.10

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
1-5 ปี	95	62.10
6-10 ปี	31	20.30
11-15 ปี	20	13.10
มากกว่า 15 ปี	7	4.60
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	39	25.50
10,001-15,000 บาท	70	45.80
15,001-20,000 บาท	24	15.70
10,001-25,000 บาท	13	8.50
25,001-30,000 บาท	7	4.60
รวม	**153**	**100.00**

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 48.4 มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 42.5 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 26.1 และอายุ41-50 ปี ร้อยละ 17.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.2 รองลงมา โสด ร้อยละ45.1 และหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 0.7 มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 69.3 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.5 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.2 ตำแหน่งงานระดับพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 43.1 รองลงมา ข้าราชการ ร้อยละ 37.3 และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 19.6 อายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 62.1 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 20.3 และ 11-15 ปี ร้อยละ 13.1 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 45.8 รองลงมา ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 25.5 และ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 15.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน และการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความรู้ความเข้าใจในงาน	4.21	.46	มากที่สุด	1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	.50	มาก	4
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.13	.58	มาก	5
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.17	.62	มาก	2
5. การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.16	.63	มาก	3
รวม	**4.17**	**.49**	**มาก**	

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 และ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ

4.2.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความรู้ความเข้าใจในงาน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
1. หน่วยงานของท่านมีการแนะแนวทางเพื่อพร้อมทำงานภายใต้การระบาดของโรค	4.14	.51	มาก	6
2. ท่านเห็นความสำคัญในงานที่ทำภายใต้การระบาดของโรค	4.26	.60	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความรู้ตามระเบียบการหรือมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบภายใต้การระบาดของโรค	4.15	.63	มาก	5
4. ท่านเข้าใจขั้นตอนในการทำงานภายใต้การระบาดของโรค	4.26	.63	มากที่สุด	2
5. งานที่ท่านได้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.22	.69	มากที่สุด	4
6. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านสามารถทำงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.24	.65	มากที่สุด	3
รวม	**4.21**	**.46**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 บุคลากรเห็นความสำคัญในงานที่ทำภายใต้การระบาดของโรค ที่มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และข้อที่ 4 บุคลากรมีความเข้าใจขั้นตอนในการทำงานภายใต้การระบาดของโรค มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 หน่วยงานมีการแนะแนวทางเพื่อพร้อมทำงานภายใต้การระบาดของโรค มีค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในเกณฑ์มาก

4.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงรบกวนต่อการทำงาน	4.14	.56	มาก	3
2. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคเพียงพอแก่บุคลากรทุกคน	4.18	.70	มาก	2
3. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานภายใต้การระบาดของโรค	4.31	.69	มากที่สุด	1
4. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานเพียงพอภายใต้การระบาดของโรค อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ Notebook พกพา	4.09	.76	มาก	4
5. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีการอำนวยความปลอดภัย เช่น มีจุดวางเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น	4.07	.63	มาก	5
6. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีการอำนวยความสะดวก เช่น สุขอนามัยของสุขาน้ำดื่มสะอาด	4.05	.70	มาก	6
รวม	**4.14**	**.50**	**มาก**	

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 3 พื้นที่ที่ทำงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานภายใต้การระบาดของโรค ที่มีค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ข้อที่ 2 พื้นที่ที่ทำงาน มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคเพียงพอแก่

บุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในเกณฑ์มาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 6 พื้นที่ที่ทำงานมีการอำนวยความสะดวก เช่น สุขอนามัยของสุขา น้ำดื่มสะอาด มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในเกณฑ์มาก

4.2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างระดับปฏิบัติการกับหัวหน้างาน หรือระดับเพื่อนร่วมงานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค	4.09	.67	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค	4.16	.69	มาก	1
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค	4.16	.67	มาก	2
รวม	**4.13**	**.58**	**มาก**	

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สูงที่สุดคือข้อที่ 2 บุคลากนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค ที่มีค่าเฉลี่ย 4.16 ข้อที่ 3 บุคลากรได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค มีค่าเฉลี่ย 4.16 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก และ ข้อที่ 1 บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างระดับกับหัวหน้างาน หรือระดับเพื่อนร่วมงาน ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค มีค่าเฉลี่ย 4.09 บุคลากรมีความเห็นระดับมาก ตามลำดับ

4.2.4 ความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค งานที่ท่านกำลังทำมีความเหมาะสม และมีส่วนในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ	4.14	.72	มาก	4
2. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค งานที่ท่านกำลังทำมีความท้าทาย และสนุกกับงาน	4.20	.72	มาก	2
3. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค หน่วยงานของท่านมีคู่มือและคำสั่งการทำงาน ที่ทำให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.22	.69	มากที่สุด	1
4. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.13	.71	มาก	5
5. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้กับบุคลากร	4.16	.78	มาก	3
รวม	**4.17**	**.62**	**มาก**	

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อที่ 3 ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรคหน่วยงานมีคู่มือและคำสั่งการปฏิบัติงาน ที่ทำให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ที่มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ข้อที่ 2 ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค งานที่กำลังทำมีความท้าทาย และสนุกกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 อยู่ในเกณฑ์มาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในเกณฑ์มาก

4.2.5 การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานของท่านมีการนำเข้านวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากร	4.13	.77	มาก	6
2. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ	4.14	.81	มาก	4
3. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเพิ่มขึ้น เพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน อาทิเช่น e-service	4.20	.74	มาก	1
4. ภายใต้การระบาดของโรคบุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมในการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.16	.77	มาก	3
5. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ออนไลน์	4.18	.76	มาก	2
6. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เป็นสากล	4.13	.63	มาก	5
รวม	**4.16**	**.63**	**มาก**	

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก สูงที่สุดคือ ข้อที่ 3 ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานมีการคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเพิ่มขึ้น เพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน อาทิเช่น e-service ที่มีค่าเฉลี่ย 4.20 ข้อที่ 5 ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานมีการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ออนไลน์ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานมีการนำเข้านวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.13

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงทางอาชีพ การจ่ายค่าล่วงเวลา ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.8

4.3.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.10	.73	มาก	4
2. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร	4.16	.74	มาก	2
3. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีความมั่นคงทางอาชีพ	4.19	.69	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาแก่บุคลากร	4.14	.77	มาก	3
รวม	**4.15**	**.64**	**มาก**	

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก สูงที่สุดคือข้อที่ 3 หน่วยงานมีความมั่นคงทางอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ย 4.19 ข้อที่ 2 หน่วยงานมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ความสำเร็จในงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

4.4.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน มีรายละเอียดดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.09	.49	มาก	3
2. คุณภาพงาน	4.20	.56	มาก	1
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	4.16	.52	มาก	2
รวม	**4.15**	**.47**	**มาก**	

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20 ความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 และความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

4.4.2 ความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียด ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.07	.48	มาก	2
2. ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานของท่านออกมาตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน	4.05	.59	มาก	3
3. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุความสำเร็จภายใต้การระบาดของโรค	4.15	.61	มาก	1
รวม	**4.09**	**.49**	**มาก**	

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก สูงที่สุดคือข้อที่ 3 บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุความสำเร็จภายใต้การระบาดของโรค ที่มีค่าเฉลี่ย 4.15 ข้อที่ 1 ภายใต้การระบาดของโรค บุคลากรสามารถทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 2 ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานออกมาตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05

4.4.3 คุณภาพงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

คุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ภายใต้การระบาดของโรค งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณภาพตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.18	.70	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมมาตรฐานของงาน ภายใต้การระบาดของโรค	4.22	.62	มากที่สุด	1
3. ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชน	4.22	.63	มากที่สุด	2
รวม	**4.20**	**.56**	**มาก**	

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 หน่วยงานมีการควบคุมมาตรฐานของงาน ภายใต้การระบาดของโรค ที่มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ข้อที่ 3 ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 ภายใต้การระบาดของโรค งานที่รับผิดชอบมีคุณภาพตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในเกณฑ์มาก

4.4.4 ความรวดเร็วในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความรวดเร็วในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำงานที่รับผิดชอบ ภายใต้การระบาดของโรค	4.12	.66	มาก	4
2. ภายใต้การระบาดของโรค งานที่ท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และมีความเรียบร้อย	4.19	.63	มาก	1
3. ภายใต้การระบาดของโรค หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา	4.18	.66	มาก	2
4. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	4.16	.56	มาก	3
รวม	**4.16**	**.52**	**มาก**	

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก สูงที่สุดคือข้อที่ 2 ภายใต้การระบาดของโรค งานที่ทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และมีความเรียบร้อย ที่มีค่าเฉลี่ย 4.19 ข้อที่ 3 ภายใต้การระบาดของโรค หน่วยงานมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.18 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 1 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ภายใต้การระบาดของโรค มีค่าเฉลี่ย 4.12

4.5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5.1 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย (79)		หญิง (74)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในงาน	4.13	.499	4.05	.484	1.017	.219
2. คุณภาพงาน	4.23	.466	4.18	.657	.517	.081
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	4.20	.476	4.12	.570	.951	.604
รวม	**4.19**	**.420**	**4.12**	**.530**	**.918**	**.359**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามเพศชายเพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการทำงาน		n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1. ความสำเร็จในงาน						
	ไม่เกิน 20 ปี	6	4.16	.34	3.044	.01*
	21-30 ปี	65	4.05	.44		
	31-40 ปี	40	4.08	.59		
	41-50 ปี	27	3.98	.35		
	51-60 ปี	15	4.48	.50		
2. คุณภาพงาน						
	ไม่เกิน 20 ปี	6	4.38	.49	2.072	.08
	21-30 ปี	65	4.10	.50		
	31-40 ปี	40	4.20	.63		
	41-50 ปี	27	4.25	.59		
	51-60 ปี	15	4.53	.51		
3. ความรวดเร็วในการทำงาน						
	ไม่เกิน 20 ปี	6	3.91	.30	.943	.44
	21-30 ปี	65	4.13	.48		
	31-40 ปี	40	4.18	.60		
	41-50 ปี	27	4.15	.48		
	51-60 ปี	15	4.36	.57		
รวม	ไม่เกิน 20 ปี	**6**	**4.13**	**.36**	**1.719**	**.14**
	21-30 ปี	**65**	**4.10**	**.43**		
	31-40 ปี	**40**	**4.15**	**.56**		
	41-50 ปี	**27**	**4.13**	**.41**		
	51-60 ปี	**15**	**4.45**	**.46**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังแสดงไว้ในตาราง 4.15

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	**ค่าเฉลี่ย**	**ไม่เกิน 20 ปี**	**21-30 ปี**	**31-40 ปี**	**41-50 ปี**	**51-60 ปี**
		4.16	4.05	4.08	3.98	4.48
1. ไม่เกิน 20 ปี	4.16	-	.03	-.02	-.00	-.32
2. 21-30 ปี	4.05		-	-.05	-.03	**-.35***
3. 31-40 ปี	4.08			-	.02	**-.29***
4. 41-50 ปี	3.98				-	**-.31***
5. 51-60 ปี	4.48					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4. 15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงาน		**n**	$\bar{X}$	S.D.	F	**p-value**
1. ความสำเร็จในงาน						
	โสด	69	4.02	.46	2.425	.12
	สมรส	83	4.14	.49		
2. คุณภาพงาน						
	โสด	69	4.11	.61	.129	.72
	สมรส	83	4.27	.50		
3. ความรวดเร็วในการทำงาน						
	โสด	69	4.05	.52	1.992	.16
	สมรส	83	4.25	.49		
รวม	โสด	**69**	**4.06**	**.49**	**.444**	**.50**
	สมรส	**83**	**4.22**	**.44**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพ โสด สมรส มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน		**n**	$\bar{X}$	S.D.	F	**p-value**
1. ความสำเร็จในงาน						
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	4.03	.54	.508	.60
	ปริญญาตรี	106	4.12	.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.04	.54		
2. คุณภาพงาน						
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	4.04	.47	2.307	.10
	ปริญญาตรี	106	4.26	.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.25	.68		
3. ความรวดเร็วในการทำงาน						
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	3.97	.40	3.975	.02*
	ปริญญาตรี	106	4.24	.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.09	.56		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	**39**	**4.01**	**.41**	**2.622**	**.76**
	ปริญญาตรี	**106**	**4.21**	**.48**		
	สูงกว่าปริญญาตรี	**8**	**4.12**	**.56**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังแสดงไว้ในตาราง 4.18

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบรายคู่

ระดับการศึกษา	**ค่าเฉลี่ย**	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**สูงกว่าปริญญาตรี**
		3.97	4.24	4.09
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	-	**-.20***	-.11
2. ปริญญาตรี	4.24		-	.80
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.09			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4. 18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.5 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน		**n**	$\bar{X}$	S.D.	F	**p-value**
1. ความสำเร็จในงาน						
	ข้าราชการ	57	4.23	.48	3.702	.02*
	พนักงานจ้างทั่วไป	30	4.01	.39		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	4.01	.51		
2. คุณภาพงาน						
	ข้าราชการ	57	4.45	.55	9.300	.00*
	พนักงานจ้างทั่วไป	30	4.02	.47		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	4.08	.54		
3. ความรวดเร็วในการทำงาน						
	ข้าราชการ	57	4.42	.50	13.386	.00*
	พนักงานจ้างทั่วไป	30	3.98	.40		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	4.02	.50		
รวม	ข้าราชการ	**57**	**4.37**	**.44**	**10.923**	**.00***
	พนักงานจ้างทั่วไป	**30**	**4.00**	**.40**		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	**66**	**4.03**	**.40**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังแสดงไว้ในตาราง 4.20 - ตาราง 4.22

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่

ตำแหน่งงาน	**ค่าเฉลี่ย**	**ข้าราชการ**	**พนักงานจ้างทั่วไป**	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
		4.23	4.01	4.01
1. ข้าราชการ	4.23	-	**.22***	**.21***
2. พนักงานจ้างทั่วไป	4.01		-	-.00
3. พนักงานจ้างตามภาจกิจ	4.01			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างตามภารกิจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่

ตำแหน่งงาน	**ค่าเฉลี่ย**	**ข้าราชการ**	**พนักงานจ้างทั่วไป**	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
		4.45	4.02	4.08
1. ข้าราชการ	4.45	-	**.42***	**.36***
2. พนักงานจ้างทั่วไป	4.02		-	-.06
3. พนักงานจ้างตามภาจกิจ	4.08			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กับบุคลากรที่ มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างตามภารกิจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่

ตำแหน่งงาน	**ค่าเฉลี่ย**	**ข้าราชการ**	**พนักงานจ้างทั่วไป**	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
		4.42	3.98	4.02
1. ข้าราชการ	4.42	-	**.44***	**.40***
2. พนักงานจ้างทั่วไป	3.98		-	-.03
3. พนักงานจ้างตามภาจกิจ	4.02			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการกับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างตามภารกิจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

4.5.6 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**อายุงาน**								**F**	**p-value**
	1-5 ปี (95)		**6-10 ปี (31)**		**11-15 ปี (20)**		**มากกว่า 15 ปี (7)**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**$\bar{X}$**	**S.D.**	**$\bar{X}$**	**S.D.**	**$\bar{X}$**	**S.D.**		
1. ความสำเร็จในงาน	4.08	.35	4.15	.65	4.08	.77	4.04	.40	.169	.91
2. คุณภาพงาน	4.16	.41	4.32	.76	4.23	.81	4.23	.53	.623	.60
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	4.13	.40	4.27	.66	4.11	.76	4.25	.43	.663	.57
รวม	**4.12**	**.33**	**4.25**	**.63**	**4.14**	**.74**	**4.18**	**.38**	**.525**	**.66**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.7 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงาน		**n**	$\bar{X}$	S.D.	F	**p-value**
1. ความสำเร็จในงาน						
	ไม่เกิน 10,000 บาท	39	3.99	.36	1.682	.157
	10,001 – 15,000 บาท	70	4.11	.51		
	15,001 – 20,000 บาท	24	4.08	.62		
	20,001 – 25,000 บาท	13	4.38	.40		
	25,001 – 30,000 บาท	7	4.00	.43		
2. คุณภาพงาน						
	ไม่เกิน 10,000 บาท	39	4.06	.41	.032	.032*
	10,001 – 15,000 บาท	70	4.19	.54		
	15,001 – 20,000 บาท	24	4.20	.76		
	20,001 – 25,000 บาท	13	4.64	.44		
	25,001 – 30,000 บาท	7	4.33	.63		
3. ความรวดเร็วในการทำงาน						
	ไม่เกิน 10,000 บาท	39	3.97	.34	.020	.020*
	10,001 – 15,000 บาท	70	4.18	.53		
	15,001 – 20,000 บาท	24	4.20	.67		
	20,001 – 25,000 บาท	13	4.51	.38		
	25,001 – 30,000 บาท	7	4.21	.58		
รวม	**ไม่เกิน 10,000 บาท**	**39**	**4.00**	**.31**	**.022**	**.022***
	10,001 – 15,000 บาท	**70**	**4.16**	**.48**		
	15,001 – 20,000 บาท	**24**	**4.17**	**.62**		
	20,001 – 25,000 บาท	**13**	**4.51**	**.38**		
	25,001 – 30,000 บาท	**7**	**4.18**	**.48**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังแสดงไว้ในตาราง 4.25 - ตาราง 4.26

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ไม่เกิน 10,000บาท**	**10,001 - 15,000บาท**	**15,001 - 20,000บาท**	**20,001 - 25,000บาท**
		4.06	4.19	4.20	4.64
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	4.06	-	-.12	-.13	**-.57***
2. 10,001 – 15,000 บาท	4.19		-	-.01	**-.44***
3. 15,001 – 20,000 บาท	4.20			-	**-.43***
4. 20,001 – 25,000 บาท	4.64				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้20,001 – 25,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้10,001 – 15,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้20,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้15,001 – 20,000 บาทกับบุคลากรที่มีรายได้20,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

ตาราง 4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ไม่เกิน 10,000บาท**	**10,001 - 15,000บาท**	**15,001 - 20,000บาท**	**20,001 - 25,000บาท**
		3.97	4.18	4.20	4.51
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	3.97	-	**-.21***	-.22	**-.54***
2. 10,001 – 15,000 บาท	4.18		-	-.01	**-.32***
3. 15,001 – 20,000 บาท	4.20			-	-.31
4. 20,001 – 25,000 บาท	4.51				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้10,001 – 15,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้20,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้10,001 – 15,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้20,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05

4.6 ผลวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ

ตาราง 4.27 ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE.	Beta		
(Constant)	1.067	.232		4.604	.000*
- ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ(X_1)	.112	.089	.108	1.257	.211
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_2)	.139	.079	.148	1.757	.081
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน(X_3)	.199	.065	.242	3.055	.003*
- ความก้าวหน้าในงาน(X_4)	.314	.074	.410	4.262	.000*
- การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี(X_5)	-.022	.066	-.029	-.335	.738

R = .794 R^2 = .630 Adj. R^2 = .617 S.E. = .29471

F = 50.028 p-value = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ โดยปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .630 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 63.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 37.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

4.7 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ

ตาราง 4.28 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE.	Beta		
(Constant)	1.734	.160		10.870	.000*
- เงินเดือน(X_6)	.174	.049	.268	3.529	.001*
- สวัสดิการ(X_7)	.041	.048	.064	.846	.399
- ความมั่นคงในอาชีพ(X_8)	.204	.053	.299	3.837	.000*
- ค่าล่วงเวลา(X_9)	.165	.051	.268	3.220	.002*

R = .790 R^2 = .624 Adj. R^2 = .614 S.E. = .29605

F = 61.387 p-value = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .790 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 21.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.6 เพศหญิง ร้อยละ 48.4 มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 42.5 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 26.1 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 17.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.2 รองลงมา โสด ร้อยละ 45.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.5 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.2 ตำแหน่งงานพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 43.1 รองลงมาข้าราชการ ร้อยละ 37.3 และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 19.6 มีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 62.1 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 20.3 และ 11-15 ปี ร้อยละ 13.1 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 45.8 รองลงมา ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 25.5 และ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 4.17 การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 4.16 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความมั่นคงทางอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.19 สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าล่วงเวลา ค่าเฉลี่ย 4.14 และเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปฏิบัติการมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 ความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศชาย เพศหญิง โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในงาน คุณภาพของงาน และความรวดเร็วในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามตำแหน่งงานโดยภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ โดยปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .630 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 63.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 37.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .790 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 21.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ตพบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความคิดอยู่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล มีการให้ความสำคัญในงานที่ทำ เข้าใจขั้นตอนในการทำงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด อยู่ในระดับ 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 4.17 การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 4.16 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีการฝึกอบรมบุคลากร เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่ มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกริช เสาวิจิตร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

(1) ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งได้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ และเป็นแนวทางที่พร้อมปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรค

(2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ได้มีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ Notebook พกพา และมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่เพียงพอแก่บุคคล

(3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงานและหัวหน้างาน และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการแพร่ระบาดของโรค

(4) ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจาก งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและมีส่วนในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพ มีโอกาสในการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร และมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้รู้สึกท้าท้ายและสนุกกับงาน

(5) ด้านการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆที่เป็นสากลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ประชาชน และชาวต่างชาติ และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความมั่นคงทางอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.19 สวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าล่วงเวลา ค่าเฉลี่ย 4.14 และเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

(1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล เป็นหน่วยงานราชการจึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงทางอาชีพ อาทิเช่น เมื่อโลกเกิดสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หน่วยงานเอกชนบางรายได้ปิดตัวลง ทำให้คนตกงานจำนวนมาก แต่หน่วยงานราชการไม่มีการไล่บุคลากรออก บุคลากรไม่ตกงาน จึงทำให้บุคลากรตระหนักได้ว่าหน่วยงานรัฐมีความมั่นคงในอาชีพเป็นอย่างมาก

(2) ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยเงินเดือนที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้รับนั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมแก่บุคลากร

(3) ด้านค่าล่วงเวลา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับบุคลากรที่ทำงานเกินเวลางานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

(4) ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีสวีสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความสำเร็จในงาน คุณภาพของงาน และความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้องรวดเร็วทันตามเวลา ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน คือองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คือ พนักงานไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา และพนักงานปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

(1) ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีการทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร รวมถึงผลงานที่ได้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานในช่วงระยะเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรค

(2) ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีการควบคุมมาตรฐานของงาน ทำให้ผลงานของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และบุคลากรมีคุณภาพตามที่หน่วยงานกำหนดช่วงระยะเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรค

(3) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ งานที่ได้รับมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และมีความเรียบร้อยช่วงระยะเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรค

5.2.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง และประทุมทิพย์ ทองเจริญ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พระมหาคุณาธิป จันทร์สง่า (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า เนื่องจากบุคลากรในแต่ละระดับงาน มีความสามารถ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ โดยได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .630 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 63.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 37.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มลฑา พิทักษ์ (2554 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์ , 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่าอาจจะมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานที่นอกเหนือจากความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือ ความก้าวหน้าในงาน โดยบุคลากรไม่ได้ต้องการแค่สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วม แต่ยังต้องการีวามก้าวหน้าในงานอีกด้วย

5.2.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .790 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 21.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือ ความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคลากร ไม่ได้ต้องการ สวัสดิการ การจ่ายค่าล่วงเวลา และเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานเท่านั้น แต่บุคลากรยังต้องการความมั่นคงในอาชีพด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการที่ควรพิจารณาปรับปรุงการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(1) ความก้าวหน้าในงาน โดยบุคลากรมีคู่มือและคำสั่งการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานในช่วงระยะเวลาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้บุคลการเกิดความท้าทายและสนุกกับงาน แต่ควรปรับปรุงในเรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพได้มากขึ้น

(2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรในองค์กรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 หากมีการสนับสนุนเพิ่มเติมในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรได้มากขึ้น

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(1) ความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลให้ความมั่นคงในอาชีพแก่บุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพได้ ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

(2) เงินเดือน โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีโครงสร้างเงินเดือนและได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

(3) ค่าล่วงเวลา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาแก่บุคลากรเมื่อมีการทำงานเกินเวลางาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่หน่วยงานไม่ละเลยบุคลากร และให้ความชอบธรรมในเรื่องการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาที่เมาะสม และถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าด้าน ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(1) ด้านความสำเร็จในงาน โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลได้มีการทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร แต่ถ้าเพิ่มเติมในเรื่องผลงานที่ได้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานในช่วงระยะเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรค โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสำเร็จในงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และสภาวะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น เพื่อสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลที่ตรงตามความจริงมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาวิจัยและนำผลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กษมาพร ยังส้มป่อย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMSs)ในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

คมกริช เสาวิจิตร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชฎาพร โพธิ์ถาวร. (2562). *ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. งานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). *หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิ่มนวน ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิเด็คอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปัทมาพร ท่อชู. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.* สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

พฤธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชญาย์ภร ปรวิเขียวสุดตา. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการท างานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย.* วารสาร เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ.

ภรภัค นิลคัมภีร์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทางการบัญชี กรณีศึกษา : ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในภาคตะวันออก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เมธี ไพรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.* สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2563). *การระบาดทั่วของโควิด-19*.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้ในยุค Disruptive Innovation*.

วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง และประทุมทิพย์ ทองเจริญ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส านักการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ, มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วารุณี กุลรัตนาวิจิตรา. (2560). *ปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ประเภทบริการ).* การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). *ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). *การศึกษาในยุค Disruptive Technology Education in the Disruptive Technology*.

สมยศ แย้มเผื่อน.(2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่.* สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล. (ม.ป.ป.). *องค์การบริหารส่วนตำบลเชิง*

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง.* การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสาตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรยานสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุษคม เจียรจินดา. (2563). *เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1) แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต” การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะถูกเก็บเป็นความลับและจะไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2) แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ตอนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 20 ปี ☐ 2. 21 – 30 ปี ☐ 3. 31 – 40 ปี

☐ 4. 41 – 50 ปี ☐ 5. 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. พนักงานจ้างทั่วไป ☐ 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

6. อายุงาน

☐ 1. 1 - 5 ปี ☐ 2. 6 – 10 ปี

☐ 3. 11 – 15 ปี ☐ 4. มากกว่า 15 ปี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 2. 10,001 – 15,000 บาท

☐ 3. 15,001 – 20,000 บาท ☐ 4. 20,001 – 25,000 บาท

☐ 5. 25,001 – 30,000 บาท ☐ 6. มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความรู้ความเข้าใจในงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการแนะแนวทาง เพื่อพร้อมทำงานภายใต้การระบาดของโรค					
2. ท่านเห็นความสำคัญในงานที่ทำภายใต้การระบาดของโรค					
3. ท่านมีความรู้ตามระเบียบการ หรือมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบภายใต้การระบาดของโรค					
4. ท่านเข้าใจขั้นตอนในการทำงานภายใต้การระบาดของโรค					
5. งานที่ท่านได้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด					
6. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านสามารถทำงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงรบกวนต่อการทำงาน					
8. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันการระบาดของโรคเพียงพอแก่บุคลากรทุกคน					
9. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายใต้การระบาดของโรค					
10. พื้นที่ที่ท่านทำงาน มีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพียงพอภายใต้การระบาดของโรค อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ Notebook พกพา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. พื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงาน มีการอำนวยความปลอดภัย เช่น มีจุดวางเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
12. พื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวก เช่น สุขอนามัยของสุขา น้ำดื่มสะอาด					
ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างระดับปฏิบัติการกับหัวหน้างาน หรือระดับเพื่อนร่วมงานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค					
14. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค					
15. ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค					
ความก้าวหน้าในงาน					
16. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค งานที่ท่านกำลังทำมีความเหมาะสม และมีส่วนในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ					
17. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรค งานที่ท่านกำลังทำมีความท้าทาย และสนุกกับงาน					
18. ในช่วงระยะเวลาการระบาดของโรคหน่วยงานของท่านมีคู่มือและคำสั่งการทำงาน ที่ทำให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งงาน และเลื่อนขั้นเงินเดือน					
20. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานให้โอกาสท่านในการศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้กับบุคลากร					
การปรับตัวให้เท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
21. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานของท่านมีการนำเข้านวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากร					
22. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการฝึกอบให้กับบุคลากรในการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ					
23. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเพิ่มขึ้น เพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน อาทิเช่น e-service					
24. ภายใต้การระบาดของโรคบุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมในการใช้งานนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
25. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ออนไลน์					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26. ภายใต้การระบาดของโรคหน่วยงานที่ท่านทำงานมีการใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่เป็นสากล อาทิเช่น การใช้แอปพลิเคชัน โปรแกรมอัตโนมัติ ที่สามารถให้บริการประชาชนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ					
ปัจจัยจูงใจ					
27. เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน					
28. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร					
29. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีความมั่นคงทางอาชีพ					
30. หน่วยงานของท่านมีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาแก่บุคลากร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสำเร็จในงาน					
1. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานของท่านออกมาตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน					
3. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุความสำเร็จภายใต้การระบาดของโรค					
คุณภาพของงาน					
4. ภายใต้การระบาดของโรค งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณภาพตามที่หน่วยงานกำหนดไว้					
5. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมมาตรฐานของงานภายใต้การระบาดของโรค					
6. ภายใต้การระบาดของโรค ผลงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชน					
ความรวดเร็วในการทำงาน					
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการทำงานที่รับผิดชอบ ภายใต้การระบาดของโรค					
8. ภายใต้การระบาดของโรค งานที่ท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และมีความเรียบร้อย					
9. ภายใต้การระบาดของโรค หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับการปฏิบัติของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อโดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ภายใต้การระบาดของโรค ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายนาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผศ.ดร. ฤๅชุตา เทพยากุล	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. ดร. รักเกียรติ อินทับทัน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
3. ดร. สิริวิท อิสโร	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)			รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3			
1	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)			รวม	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3			
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
33	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
34	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
35	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
36	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ได้ความดัชนีสอดคล้องเท่ากับ 0.90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

เกณฑ์คุณภาพคือ สามารถยอมรับได้ที่ 0.50

ภาคผนวก ง
ค่าความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	165.733	67.375	-0.187	0.833
2	165.700	36.597	0.340	0.822
3	165.767	61.082	0.564	0.815
4	165.500	62.052	0.383	0.820
5	165.633	64.102	0.182	0.826
6	165.700	63.390	0.240	0.824
7	165.7667	65.289	0.120	0.826
8	165.467	62.120	0.420	0.819
9	165.433	62.737	0.351	0.821
10	165.900	60.990	0.378	0.820
11	165.667	65.333	0.092	0.827
12	165.600	66.041	-0.012	0.831
13	165.700	64.010	0.282	0.823
14	165.667	63.264	0.246	0.824
15	165.733	63.995	0.185	0.826
16	165.800	61.752	0.400	0.819
17	165.800	61.407	0.397	0.819
18	165.900	60.921	0.492	0.816
19	165.867	63.775	0.358	0.822
20	165.767	61.220	0.487	0.817
21	165.400	64.455	0.160	0.826
22	165.400	64.662	0.137	0.827
23	165.467	64.602	0.169	0.826
24	165.667	62.989	0.274	0.823
25	165.633	65.206	0.038	0.823

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	165.500	65.224	0.093	0.828
27	165.733	62.271	0.467	0.818
28	165.733	64.823	0.143	0.826
29	165.600	63.972	0.259	0.824
30	165.800	61.338	0.556	0.815
31	165.900	65.541	0.096	0.827
32	166.000	62.552	0.340	0.821
33	165.833	63.178	0.301	0.822
34	165.800	60.372	0.458	0.817
35	165.667	60.713	0.629	0.813
36	165.867	63.085	0.289	0.823
37	165.900	61.197	0.515	0.816
38	165.933	61.237	0.621	0.814
39	165.867	63.568	0.272	0.823
40	165.900	64.576	0.392	0.823

Reliability Coefficients

N of Case = 30.0 N of Items = 40

Alpha = .826

ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.826 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

เกณฑ์คุณภาพคือ สามารถยอมรับได้ที่ 0.70

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นางสาวธาริณี สมาน

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6410521521

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนสตรีภูเก็ต	2556
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย	2559
รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2563