



**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**

**Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employee
in Songkhla Provincial Administrative Organization**

ธนาทิพย์ ขวัญทอง

Thanathip Khwanthong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
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



**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**

**Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employee
in Songkhla Provincial Administrative Organization**

ธนาทิพย์ ขวัญทอง

Thanathip Khwanthong

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
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 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางสาวธนาทิพย์ ขวัญทอง

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวธนาทิพย์ ขวัญทอง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

Minor Thesis Title	Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employee in Songkhla Provincial Administrative Organization
Author	Miss Thanathip Khwanthong
Major Program	Public Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this study on the motivation affecting the performance efficiency of employees in Songkhla Provincial Administrative Organization were 1) to study the level of efficiency of the performance of Songkhla Provincial Administrative Organization employees; 2) to comparatively study each employee motivation within Songkhla Provincial Administrative Organization on the efficiency of the performance; and 3) to study motivation affecting the performance efficiency of Songkhla Provincial Administrative Organization employees. The study was done by surveying questionnaires to 300 Songkhla Provincial Administrative Organization employees. Thereafter, the data was statistically analyzed using frequency distribution, percentage, average, standard deviation, and inferential statistics (including one-way analysis of variance, correlation coefficient, and multiple linear regression).

The study showed that the overall performance efficiency level of Songkhla Provincial Administrative Organization employees was high. The average scores were in the following order: timeframe received the highest average score, followed by quantity and quality, while worthiness received the lowest average score. The comparative study of each employee's motivation within Songkhla Provincial Administrative Organization on performance efficiency showed no significant difference in the level of efficiency of the performance between different sexes, ages, statuses, education levels, durations of work, and categories of each employee. In addition, the motivation affecting the performance efficiency of Songkhla Provincial Administrative Organization had a significant statistic level of 0.01, with the level of influence at 75.90 percent.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ ความเข้าใจ คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา พร้อมกับแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และต้องขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิษฐ์ ช.บุญพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก อาจารย์ทุก ๆ ท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอขอบคุณบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ตลอดจนกัลยาณมิตรที่คอยสนับสนุน และเป็นกำลังใจ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาและนำไปพัฒนาต่อไป

ธนาทิพย์ ขวัญทอง

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อ	(3)
	ABSTRACT	(4)
	กิตติกรรมประกาศ	(5)
	สารบัญ	(6)
	รายการตาราง	(8)
	รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์	3
	1.3 สมมติฐาน	3
	1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
	2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
	2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	18
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
	2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	34
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	35
	3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	35
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	36
	3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิจัย	42
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
	5.1 สรุปผลการวิจัย	64
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	67
	5.3 ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม		72
ภาคผนวก		75
	ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าดัชนี ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย	76
	ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย	85
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย	89
ประวัติผู้เขียน		96

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	36
4.1	แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	43
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	46
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	47
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	47
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	48
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ	48
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	49
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	50
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาด้านคุณภาพของงาน	50

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาด้านปริมาณงาน	51
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาด้านระยะเวลา	52
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาด้านความคุ้มค่า	52
4.13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	53
4.14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ	53
4.15	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่	54
4.16	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่	55
4.17	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านระยะเวลา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่	55
4.18	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่	56
4.19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ	56
4.20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา	57
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	57

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร	57
4.23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	58
4.24	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่	59
4.25	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่	59
4.26	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ด้านระยะเวลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่	60
4.27	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่	60
4.28	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา	61
4.29	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	62
4.30	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	63

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	10
2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	20
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่องค์กรขนาดใหญ่เรื่อยลงมาถึงองค์กรขนาดเล็ก จำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ต่อไป คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร ต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการใช้ประโยชน์จากพลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับประเทศไทยได้จัดระเบียบ การบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน (พระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน, 2534)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยมีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัด พร้อมทั้งสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งประสานแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อทำหน้าที่คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และดำเนินการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่ในเขตจังหวัด ไม่ให้กระบวนการทำงานเกิดความซ้ำซ้อน และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง

สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต และสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การจัดการสาธารณะงบประมาณ บุคลากร อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน จำนวน 14 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักช่าง กองคลัง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการเจ้าหน้าที่ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองกิจการขนส่ง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองสาธารณสุข กองผังเมือง กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในปี พ.ศ.2565 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 เกี่ยวกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้มีการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 23 แห่ง เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณะด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในเขตจังหวัดสงขลาอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจาก สำนักงบประมาณ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่า

การที่องค์กรจะดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น การได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเกิดการโยกย้ายส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากรไม่เพียงพอเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้และอาจจะส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และเนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้มีการถ่ายโอนบุคลากรและการโยกย้ายของบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเพิ่มขึ้น การบริหารจัดการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายทั้งที่เป็นรายได้ที่องค์กรสามารถดำเนินการจัดเก็บได้เอง และรายได้ที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาล จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรดึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองออกมาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดต่อองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1.3 สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อให้คณะผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมทั้งหมด 950 คน (ฐานข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2565) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1976) กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม เท่ากับ 0.05 และได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและดำเนินการเก็บรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
3. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยตรง เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
4. **ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้
5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสในการส่งผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
6. **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ
7. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน
8. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน
9. **คุณภาพของงาน** หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติงานโดยการรักษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น

10. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่บุคลากรได้รับต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

11. ระยะเวลา หมายถึง การที่บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จอย่างสม่ำเสมอ ทั้งตามปริมาณงานที่ได้รับจากหัวหน้างานและตามปริมาณที่พนักงานตั้งใจไว้ว่าต้องทำให้สำเร็จ

12. ความคุ้มค่า หมายถึง การดำเนินการขององค์กรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและงบประมาณที่ต้องใช้ และการดำเนินการนั้นมีการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด ใช้งบประมาณน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายในการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ดังนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วัชระ เข้มชู (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับแรงกระตุ้นให้สามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนแสดงออกถึงความตั้งใจ ทุ่มเท และความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง เพื่อต้องการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 อ้างถึงใน สุริย์พร น้อยมณี, 2558) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม เพราะมีความพึงพอใจด้วยตนเอง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และต้องการรางวัลหรือผลตอบแทน

อนิธวัช แก้วจ้านงค์ (2550 อ้างถึงใน ประเสริฐ อุไร, 2559) ได้ให้ความหมายว่าการจูงใจถือเป็นการสร้างแรงขับ หรือแรงผลักดันในการกระตุ้น ชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ฐนิตา ปัตตานี (2546 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนาคันตชัย, 2553) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้ารอบตัวและส่งผลให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ เป็นพลังและยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยแรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554 อ้างถึงใน วรชระ เข้มชู, 2563) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกร่าเริงที่ความต้องการจะบรรลุเป้าหมาย "แรงจูงใจ" จึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออก แต่สิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของมนุษย์ออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง

ชนงกรณ์ คุณทลบุตร (2549 อ้างถึงใน โชติกา ระสา, 2555) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำเลือกใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลในการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานดึงศักยภาพที่ตนมีอยู่มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพประสิทธิผลที่สูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่ถือเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้เกิดความพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาปรับใช้ในการทำงาน

Greenberg and Baron (2001 อ้างถึงใน ชีรดาไชยบรรดิษฐ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ เป็นวิธีการกระตุ้น (Arousal) ให้บุคลากรทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการทุ่มเท และความพยายามมากขึ้น ทำงานอย่างมีทิศทางไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย

McShane and Glinow (2016 อ้างถึงใน กรรณก พรประดิษฐ์, 2562) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีความสัมพันธ์จากปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ความคิดเห็นภายในตนเอง ความเข้าใจ อารมณ์ ทศนคติ และความเชื่อ ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ของแต่ละบุคคล ปัจจัยใดที่มีการลดลงส่งผลให้ประสิทธิภาพนั้นลดลงตามไปด้วย

ในขณะที่ มัลลิกา ต้นสอน (2547 อ้างถึงใน โอภาส จุฬิศตระกูล, 2564) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจความยินดีที่บุคคลนั้น ๆ จะทุ่มเทพยายามเพื่อให้งานที่ตนทำนั้นบรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกถึงพฤติกรรมของ

ความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาข้างต้น แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุรศักดิ์ วณิชวัฒนากุล (2553 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ โดยสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีความสำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมขยัน มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้งานผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Endeavor) การที่บุคคลแสดงออกถึงความมานะ อดทน บากบั่น คิดค้นหาวิธีในการนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตนมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด โดยไม่ละความพยายามง่าย ๆ ไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะมีอุปสรรค เมื่องานได้รับผลสำเร็จแล้วยังคงหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบของการทำงาน รวมถึงขั้นตอนการทำงานนำไปสู่การค้นพบช่องทาง วิธีการทำงานที่ดีกว่า มีผลสำเร็จมากกว่า โดยได้มีนักจิตวิทยา กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล สะท้อนให้เห็นว่า บุคคลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หากไม่สำเร็จบุคคลก็พยายามที่จะค้นหา สิ่งผิดพลาด และแก้ไข ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน มักมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า โดยถือว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณการทำงาน (Work Ethics) อีกทั้งผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคง และมีวินัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานสำหรับทุกองค์กร หากผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ก็จะส่งผลดีให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 องค์ประกอบของการจูงใจ

ปทิตตา สัมภักดี (2550 อ้างถึงใน สุภิญญา จันทรมณี, 2557) กล่าวว่า การจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมาย

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในสถานะสมดุลของมนุษย์ ความต้องการเกิดขึ้น เมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง ซึ่งแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องแปลงออกมาในรูปที่ต้องการเข้าร่วมสมาคมกัน

3. เป้าหมาย (Goals) คือ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่ลดความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้บรรลุเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

2.1.3 ลำดับขั้นความต้องการ

Maslow (1970 อ้างถึงใน สุภิญญา จันทรมณี, 2557) ได้อธิบายถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เรียงลำดับ ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow (1970)

จากภาพประกอบ 2.1 อธิบายลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอดเช่น ความต้องการทางด้านอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม เป็นสิ่งที่มนุษย์จะพยายามแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งหลาย ให้เกิดความต้องการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป แต่ขั้นต่อไปจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากความต้องการทางด้านร่างกายไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นโดยความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว จะเกิดความต้องการทางด้านความปลอดภัย ทั้งด้านความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากสภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ความต้องการในขั้นตอนนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ ความปลอดภัยจากการถูกข่มเหงรังแก ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่ทำให้เกิดความทุกข์กาย และทุกข์ใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ควรได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย มีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอ มีอาชีพการงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า รวมทั้งได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับที่ 1 และ 2 แล้ว บุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการในความรักความผูกพัน ทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ที่ให้ความรัก และเป็นผู้ที่ได้รับความรักจากบุคคลต่าง ๆ ความต้องการครอบครอง ความเป็นเจ้าของ (Belongingness) รวมทั้งในแง่ของความต้องการในการเป็นเจ้าของผู้อื่น และต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตนเอง ต้องการมีครอบครัว การยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การมีเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่น

4. ความต้องการในเกียรติยศชื่อเสียง ถือเป็นความต้องการด้านความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพ หรือฐานะที่โดดเด่น (Prestige) เช่น เกียรติยศ ตำแหน่ง ชื่อเสียง ความต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่าความต้องการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่าตนมีคุณค่า คือ มีความนับถือตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จ เป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหากไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า คือ มีความสามารถ ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูว่าตนเองเป็นคนเก่ง คนดี และเป็นคนมีประโยชน์

5. **ความต้องการความสำเร็จสูงสุด** เรียกว่าอีกอย่างว่า สัจการแห่งตน ถือเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เกิดในชีวิต มีคุณค่าในความเป็นมนุษย์ คือ ต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมการณ์ตามที่ได้คาดหวังไว้หรือตามอุดมคติ ซึ่งแต่ละคนมีความคาดหวังที่แตกต่างกันไป การที่ได้พบความสำเร็จสูงสุดโดยใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัด และมีความสนใจ การได้ใช้ความสามารถที่ตนมีในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย ยุ่งยาก ให้สำเร็จด้วยดี บุคคลที่มาถึงความต้องการในลำดับนี้มักจะเป็นอิสระที่จะทำอะไรก็ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ยึดถือ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมให้เกิดประโยชน์ในส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

สรุปได้ว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป โดยที่ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจบุคลากรในองค์กรได้นั้น ผู้บริหารองค์กรควรทราบถึงลำดับขั้นความต้องการของบุคลากรก่อน แล้วจึงหาวิธีการตอบสนองให้ถูกต้อง

2.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการทำงานของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจ และภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง บุคคลนั้น ๆ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการให้กำลังใจ ได้รับคำชมเชย การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องมีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่สามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบงานของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ และสามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความชอบธรรม ได้รับโอกาส หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยจำฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของการทำงานแต่ละบุคคลคงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

2.1 เงินเดือน สวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่บุคคลได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน สวัสดิการที่เป็นที่น่าพึงพอใจ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายบริหารในการจัดการการมอบหมายงาน ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน แสง เสียง ปริมาณงาน ที่ตั้งองค์กร การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติ หรือความมั่นคงในอาชีพ และในองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่สามารถบริหารจัดการ ปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการด้วยปัจจัยที่ดีสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เกิดความไม่มีความสุข ช่วยปรับเปลี่ยนให้ทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ดังนี้

อติติ เฟงพิโรจ (2565) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงหรือการทำงานที่มีความถูกต้อง มีมาตรฐาน ได้ปริมาณมากและคุณภาพสูง บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป ซึ่งจะต้องสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุดทั้งค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ คน เงิน วัสดุและเทคโนโลยี

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่อาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พยายามอย่างเต็มที่ มีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง การใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในขณะที่ ศักรินทร์ นาคเชื้อ (2557) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดเวลา แรงงาน ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานจากมิติ ด้านความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง และประหยัดค่าใช้จ่าย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีมาตรฐานที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจน รวดเร็ว และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยการใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สิริรักษา ทาระนัด, 2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานต้องมีคุณภาพสูง ผู้ใช้และผู้ผลิตได้ประโยชน์คุ้มค่าและเกิดความพึงพอใจ ผลการทำงานถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานหรือองค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้น ๆ ต้องอยู่ในลักษณะที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้องตามหลัก และทันสมัย พัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การใช้จ่ายดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของต้นทุนการผลิตหรือค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.2.3 องค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณ์ะ (2546 อ้างถึงใน พงษ์สิทธิ์ อุทุม, 2559) ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจในการนำองค์กรให้บรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรมีผลผลิตเป็นที่พึงพอใจทั้งในด้านการบริหาร การผลิต เกิดความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่นบุคลากรขององค์กรขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. **สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร** ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ ตลาดความต้องการลูกค้า เช่น สภาพคล่องทางการเงิน การธนาคาร กำลังซื้อของลูกค้า ภาวะเงินเฟ้อ ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงในสังคม เช่น ค่านิยมของพุ่มเพื่อต้องการความสะดวกในการรับบริการ ลักษณะเช่น การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี บริการขายตรง เช่น การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ คู่แข่งทางการผลิต การบริการแหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. **สิ่งแวดล้อมในองค์กร** ได้แก่ วัฒนธรรม และปรัชญา นโยบายขององค์กรที่กำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. **ปัจจัยขององค์กร** ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรด้านที่ดิน อาคารสถานที่ เงินทุน เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และศักยภาพของบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรบุคคลต้องมีประสิทธิภาพของการทำงาน องค์กรประกอบด้านบุคคลที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงานความสามารถในการสำรวจตัวเอง ปรัชญา อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. **กระบวนการขององค์กร** ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอันดับสองรองจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดจะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่ประทับใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผนในด้านบุคลากร การควบคุมคุณภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สมพิศ แสนสุข (2565 อ้างถึงใน ชนภรณ์ พรรณราย, 2565) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้ดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานอย่างล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว
2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด มีความแม่นยำในกฎ ระเบียบ ข้อมูลสถิติ ด้านตัวเลขต่าง ๆ ไม่เผลอเผลอจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
3. ความรู้ หมายถึง มีองค์ความรู้ในงานเป็นอย่างดี รู้จักแสวงหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรรหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผู้อื่น และจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
4. ประสบการณ์ หมายถึง ความรอบรู้ หรือรู้รอบด้านจากการเห็น สัมผัสและลงมือปฏิบัติงานบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว การเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดได้ยาก องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะจะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว
5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร เช่น คิกระบบของการให้บริการที่สามารถลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ บริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพมักเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าอยู่เสมอ

ในขณะที่ Harrington (1996 อ้างถึงใน กิตติยา ฐิติคุณรัตน, 2556) กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington ซึ่งกำหนดหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจ กำหนดแนวความคิดของการทำงานให้ชัดเจน
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำอย่างถูกต้องและสมบูรณ์
4. การรักษาระเบียบวินัยของการปฏิบัติงาน
5. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงกระบวนการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา
9. ผลงานมีมาตรฐาน

10. การปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงาน หรือฝึกงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกาย และสติปัญญา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2.3.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและได้มีการปรับปรุง แก้ไข มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ จัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้นมีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชนที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือแก่คณะกรรมการจังหวัดยังไม่ได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ.2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการแยกกฎหมาย ที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้ นั้นยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น กระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง และกรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาท และการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่เป็นไปตามความมุ่งหมาย จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" ขึ้นตามกฎหมายต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วย

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่นจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัดสงขลา พร้อมทั้งสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งประสานแผนพัฒนาจังหวัด และมีโครงสร้างองค์กรประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายการเมืองและบุคลากรฝ่ายบริหาร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบในการบริหารงาน และควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันได้มีการแบ่งโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 14 กอง 1 หน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองคลัง
4. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. สำนักช่าง
8. กองสวัสดิการสังคม
9. กองสาธารณสุข
10. กองการท่องเที่ยวและกีฬา
11. กองกิจการขนส่ง
12. กองพัสดุและทรัพย์สิน
13. กองผังเมือง
14. กองส่งเสริมการเกษตร
15. หน่วยตรวจสอบภายใน

2.3.2 ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง

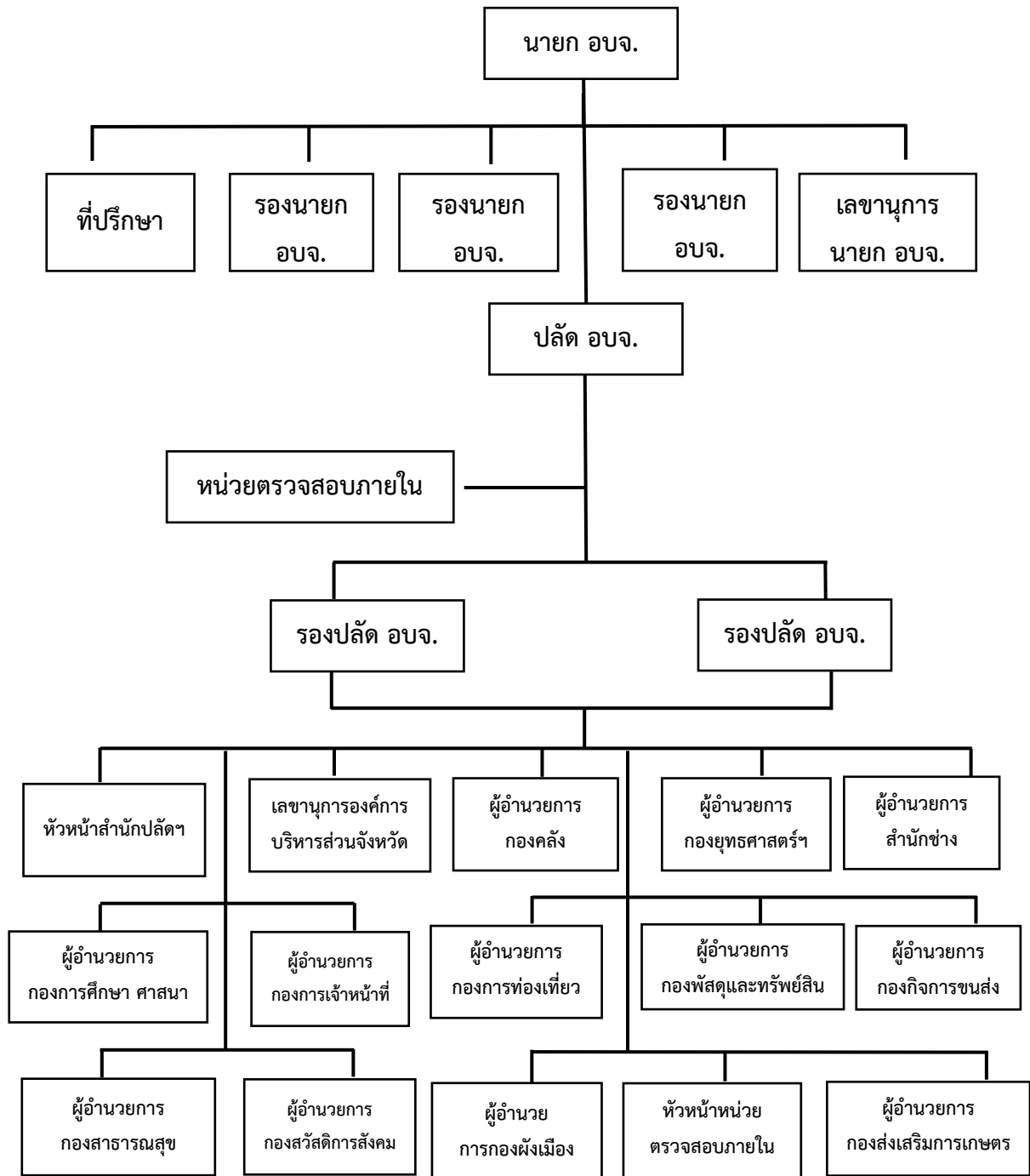
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

เลขที่ 900 หมู่ 2 ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา รหัสไปรษณีย์ 90100

หมายเลขโทรศัพท์ : 074-890971

อีเมลล์ : pr900@songkhlapao.go.th

2.3.3 โครงสร้างและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา



ภาพประกอบ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ที่มา : <https://songkhlapao.go.th>

2.3.4 วิสัยทัศน์

เมืองต้นแบบการพัฒนาด้านนวัตกรรม การบริการสาธารณะที่ยั่งยืนด้วยการรวมพลังร่วมสร้างสุข

2.3.5 พันธกิจ

1. การพัฒนาระบบของโครงสร้างพื้นฐาน การผังเมือง และระบบโลจิสติกส์
2. การพัฒนาจังหวัดสงขลาให้ขึ้นเป็นเมืองแห่งนวัตกรรม โดยมีการจัดการศึกษาที่เน้นไปที่ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ภาษาต่างประเทศ ดนตรี กีฬา และเทคโนโลยีการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีและให้เป็นเมืองสงขลาที่น่าอยู่สังคมเป็นสุข
4. การส่งเสริม และสนับสนุน การท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ และมีความยั่งยืนและการกีฬาที่ได้มาตรฐานสู่อาชีพ
5. การส่งเสริม และสนับสนุน เศรษฐกิจ การสร้างรายได้ สร้างงาน พัฒนาเมืองชายแดน และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
6. การส่งเสริม และสนับสนุน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
7. การส่งเสริม และสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ ในด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
8. การส่งเสริม และสนับสนุนการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.3.6 นโยบายสร้างสุขให้ชาวจังหวัดสงขลา

1. นโยบายเร่งด่วนเป็นนโยบายที่ต้องทำทันที

- 1.1 การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากน้ำท่วม น้ำแล้งในพื้นที่ต่าง ๆ โดยการจัดหาแหล่งเก็บกักน้ำ จัดทำระบบส่งน้ำ ระบายน้ำ พร้อมทั้งอาคารประกอบ บำรุงรักษา ปรับปรุงซ่อมแซม และขุดลอกคูคลองระบายน้ำ
- 1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.) โดยการเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ และประสบการณ์ เพื่อสามารถพัฒนาขีดความสามารถ อีกทั้งสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อการเข้าถึงทุกครัวเรือน

- 1.3 การเพิ่มประสิทธิภาพของแพชชานายนต์ เพื่อสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและแก้ไขปัญหาจราจรแออัด ระหว่างอำเภอสิงหนครกับอำเภอเมืองสงขลา
- 1.4 การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดหาพื้นที่ในการค้าขายกระตุ้นเศรษฐกิจ และเป็นตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าโอท็อป วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา
- 1.5 การซ่อมและบำรุงรักษาถนนที่เกิดชำรุด ให้สามารถกลับมาใช้งานได้ตามปกติ
- 1.6 การส่งเสริมและสนับสนุน การคัดแยกขยะต่าง ๆ ในภาพรวมทุกชนิด และนำขยะมารีไซเคิล โดยเฉพาะขยะพลาสติก
- 1.7 การส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดสงขลา ตลอดจนการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- 1.8 การส่งเสริมและสนับสนุนแรงผลักดันให้สงขลาเป็นศูนย์สินค้าฮาลาลของภาคใต้
- 1.9 การจัดให้มีอุทยานของการศึกษา (TK Park) และ Co-working Space ในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ประชาชน ตามความต้องการและเหมาะสม
- 1.10 การสนับสนุนให้มีห้องสมุดไฮเทค ฟรี Wifi สำหรับประชาชนเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ประจำอำเภอ

2. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและอุตสาหกรรม

- 2.1 การส่งเสริมการค้าค้นหาศักยภาพของท้องถิ่น ให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมของพื้นที่ โดยมีการวางแผนในชุมชนและท้องถิ่น
- 2.2 การส่งเสริม และสนับสนุนในการลงทุนภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปสินค้า มีการจำหน่ายสินค้าเกษตรกรรมของจังหวัดสงขลาเพื่อสร้างรายได้แก่เกษตรกร หรือผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น
- 2.3 การส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างอาชีพ สร้างโอกาส รายได้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงกลุ่มสตรี วิสาหกิจชุมชน โดยมีการจัดอบรม อาชีพ อย่างเหมาะสม
- 2.4 การส่งเสริม และสนับสนุน การจัดหาของตลาดสินค้า จัดหาช่องทางในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การบริการต่าง ๆ มีการนำเสนอสินค้าในชุมชนรูปแบบต่าง ๆ เป็นการจัดงานแสดงสินค้า การเปิดตลาดกับผู้ค้า การออกร้าน และแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น
- 2.5 การส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดศูนย์การเรียนรู้สารสนเทศ (E - Commerce) ในการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ และส่งเสริมเศรษฐกิจรูปแบบออนไลน์

2.6 การส่งเสริม และสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่อำเภอสะเดา เช่น ถนนเชื่อมต่อการค้าชายแดนประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน บริเวณสถานีรถไฟป่าดงเบงขาร์ การสร้างศูนย์กระจายสินค้าเกษตรเขตชายแดน และศูนย์คมนาคมครบวงจร เป็นการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เพื่อสามารถเลือกซื้อสินค้าที่หลากหลายจากจุดบริการเพียงจุดเดียว

2.7 การส่งเสริม และสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนในการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรม ปศุสัตว์ ประมง 1 ตำบล 1 ฟาร์ม

2.8 การร่วมมือภาครัฐกับภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้น้ำยางพารา เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกษตรกรชาวสวนยางในพื้นที่จังหวัดสงขลามากขึ้น

2.9 การส่งเสริม และสนับสนุน พร้อมการพัฒนา เกษตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Smart Farmer)

3. ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต

3.1 การสนับสนุนและส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และคนชรา ทั้งด้านสาธารณสุข กีฬา รวมถึงันทนาการ

3.2 การพัฒนา และส่งเสริมศูนย์บริการผู้สูงอายุด้วยการต่อยอดจากศูนย์สร้างสุขชุมชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา แบบครบวงจรทั้ง 4 มุมเมือง ของจังหวัดสงขลา

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ที่มีการเพิ่มสวนสุขภาพ และพื้นที่สีเขียว

3.4 การดำเนินโครงการ อบจ.สัญจร ให้บริการประชาชนด้านต่าง ๆ เพื่อรับทราบปัญหา ความต้องการ และอุปสรรคของประชาชนในแต่ละอำเภอ

3.5 การส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง มีการสร้างระบบเฝ้าระวังด้วยเครือข่ายทางสังคม พัฒนาองค์ความรู้ อีกทั้งส่งเสริมชุมชนให้ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข

3.6 การส่งเสริมพัฒนา ยกระดับศูนย์แพทย์ยามฉุกเฉิน 1669 ไปสู่มาตรฐานสากล

4. นโยบายด้านปัญหาเสพติด อาชญากรรมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การจัดตรวจรณรงค์และป้องกัน แก้ไขปัญหาเสพติด การประสานและร่วมมือกับหน่วยงาน ในพื้นที่ท้องถิ่น ทหาร ตำรวจ อาสาสมัคร เป็นการเร่งขจัดปัญหาในการลักลอบจำหน่าย ตลอดจนการส่งเสริมจัดกิจกรรมของเยาวชนพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นพ้นภัยจากเสพติด ส่งเสริมการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยา

4.2 การส่งเสริมและสนับสนุน ในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ตรวจสอบสารเสพติดให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดกรองและบำบัดเยาวชนผู้ติดยา เป็นการเฝ้าระวังเยาวชนกลุ่มเสี่ยงให้ไกลยาเสพติด

4.3 การเพิ่มไฟจราจร ซ่อมแซม รวมถึงติดตั้งไฟฟ้าให้ส่องสว่างในถนนสายหลักและสายต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

4.4 การจัดรถ และเรือคอยตรวจการณ์ เพื่อดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชนในพื้นที่เสี่ยง

4.5 การส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่าย อปพร. ให้เกิดความเข้มแข็งรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของชุมชน รวมถึงมีการให้ความช่วยเหลือ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติ

4.6 การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นการส่งเสริมให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.7 การสนับสนุนและส่งเสริมจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการการป้องกันภัยต่าง ๆ แก่ประชาชน สถานศึกษาและสถานที่ราชการ สถานประกอบการ อีกทั้งจัดทำคู่มือในการให้ความปลอดภัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ

5. นโยบายด้านการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ของประชาชน

5.1 การสนับสนุนและส่งเสริม ขยายโอกาส ในการวางรากฐานทางการศึกษาของเด็กให้เกิดคุณภาพ เช่น ส่งเสริมให้มีโรงเรียนเปิดสอน 4 ภาษาหลักของอาเซียน (ไทย จีน อังกฤษ และมลายูกลาง) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน รวมทั้งการจัดการสอนเสริมต่าง ๆ

5.2 การสนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมในการจัดการเรียน ทางด้านศาสนาทุกศาสนา จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย และพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพ

5.3 การสนับสนุนและการส่งเสริม กิจกรรมของการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนเอกชนมีการสอนศาสนาอิสลามคู่ไปกับหลักสูตรสามัญ (ปอเนาะ) ครูอิสลามศึกษา อีกทั้งพัฒนาสร้างเยาวชนต้นแบบ

5.4 การสนับสนุนและการส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาในระดับประเทศ

5.5 การสนับสนุนและการส่งเสริม ให้มีการเรียนการสอนแก่เด็กที่ด้อยโอกาส โดยเฉพาะ โรงเรียน ตชด. โรงเรียนขนาดเล็ก การสนับสนุนและการนำระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งเพิ่มอาหารเช้าและนมให้กับเด็ก ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพให้ครูผู้สอน

5.6 การสนับสนุนและการส่งเสริม ให้มีการจัดเวทีวิชาการ สัมมนา หรือ การนำเสนอผลงานด้านการศึกษาวิจัย บทความทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้สามารถเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนในจังหวัดสงขลา

6. นโยบายด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

6.1 การสนับสนุนและการส่งเสริม ร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และประชาชนของจังหวัดสงขลา เพื่อจัดให้มีแหล่งการท่องเที่ยว 1 อำเภอ 1 แหล่ง และสามารถเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ จนสามารถสร้างเครือข่ายกับประเทศประชาคมอาเซียน

6.2 การสร้างแลนด์มาร์คของจังหวัดสงขลา ให้เป็นการดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น หอชมเมืองอำเภอหาดใหญ่ สกายวอล์ค (Skywalk) เขาคอหงส์ การขับเคลื่อนเมืองเก่าสงขลาสู่เมืองมรดกโลก สร้างพิพิธภัณฑ์พื้นที่คาบสมุทรสติงพระ เป็นต้น

6.3 การปรับปรุงถนนรอบทะเลสาบสงขลาและอ่าวไทย ให้เป็นเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณรอบ ๆ ทะเลสาบสงขลา (Riviera Road)

6.4 การร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อให้มีถนนคนเดิน เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพิ่มการใช้จ่ายของประชาชน อีกทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น การแข่งขันนกกรงหัวจุก การแข่งขันเรือยาว กิจกรรมแข่งขันนกเขาชวาเสียงสู่ตลาดอาเซียน เป็นต้น

6.5 การสนับสนุนและส่งเสริม การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การค้าในโซนพื้นที่นครหาดใหญ่และนครสงขลา ก้าวไกลไปสู่ระดับนานาชาติ ส่งเสริมอัตลักษณ์เมืองหาดใหญ่ โดยการจัดให้มีถนนไนท์ทาวน์ ถนนอาหารจีน ถนนอาหารไทย ถนนอาหารฮาลาล เป็นต้น เพื่อเป็นการรองรับนักท่องเที่ยวจากประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งส่งเสริมให้นครสงขลาเป็นเมืองแห่งการพักผ่อน ในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเชิงอนุรักษ์ และส่งเสริมเมืองหาดใหญ่เป็นเมืองแห่งความสุข

6.6 การสนับสนุนและการส่งเสริม ตลอดจนยกระดับบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานระดับสากล โดยมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านการท่องเที่ยวตามความต้องการ ความจำเป็น และความเหมาะสม

6.7 การสนับสนุนและการส่งเสริม จังหวัดสงขลาให้เป็นเมืองกีฬา Sport City มีการสร้างสนามกีฬามาตรฐาน 1 อำเภอ 1 สนามกีฬา กระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยว และสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในจังหวัดสงขลา

6.8 การสนับสนุนและการส่งเสริม การสร้างสังคมแห่งกีฬา อีกทั้งส่งเสริมให้เยาวชนนักกีฬาก้าวหน้าขึ้นเพื่อเป็นการสร้างรายได้ และพัฒนาสู่อาชีพ

6.9 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

7. นโยบายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี

7.1 การสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์วิถีชีวิต ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น รวมทั้งมีการปรับปรุงและซ่อมแซม โบราณสถาน ศาสนสถาน และสถานที่สำคัญของประวัติศาสตร์ เพื่อให้เยาวชนรุ่นหลังสามารถศึกษาเรียนรู้อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในถิ่นกำเนิดของตน

7.2 การสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีกิจกรรมทางด้านศาสนาตามความเชื่อ และความศรัทธาของประชาชน ในวันสำคัญทุกศาสนา รวมถึงเชิดชู ให้ความสำคัญกับผู้นำและตัวแทนของทุกศาสนา

7.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีอาคาร ศูนย์การเรียนรู้ทางด้านศาสนา และวัฒนธรรม สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

7.4 การสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีรถละหมาดเคลื่อนที่ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติศาสนกิจของประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลาม

7.5 การสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีการศึกษาการวิจัย มีการจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับการส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และเพื่อเป็นการอนุรักษ์ให้อนุชนรุ่นหลังได้เรียนรู้สืบต่อไป

7.6 สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีสถานที่ในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้าน เพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้ และอนุรักษ์ต่อไป

8. นโยบายด้านการพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และการจราจร

8.1 การสนับสนุนและการส่งเสริม พัฒนาผังเมืองให้ครอบคลุมรวมทั้งจังหวัด

8.2 การสนับสนุนและการส่งเสริม พัฒนาผังเมืองรวมทั้ง โครงสร้างพื้นฐานเขตพื้นที่ชายแดน ยกกระดับให้เป็นเมืองการค้าชายแดน และเมืองเศรษฐกิจพิเศษควบคู่กับการปรับปรุง ภูมิทัศน์ให้สวยงาม ปลอดภัย ได้มาตรฐาน และสะดวกสบาย เช่น ด้านสะเดา และด่านปาดังเบซาร์ ด่านประกอบ เป็นต้น

8.3 การพัฒนาและปรับปรุงถนนทุก ๆ สายที่ขึ้นทะเบียนถนนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้เป็นถนนที่มีความสะดวกสบายในการสัญจร เป็นถนน ไร้ฝุ่น มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน มีไฟฟ้าส่องสว่างในจุดที่สำคัญ

8.4 การสนับสนุนและการส่งเสริม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล รวมทั้งสนับสนุนในด้านการบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่พี่น้องประชาชน และลดความซ้ำซ้อน

8.5 การก่อสร้างสะพานลอยข้ามถนนในที่ที่มีการจราจรหนาแน่น ดัดขัด และเป็นจุดเสี่ยง เช่น โรงพยาบาล โรงงาน และ โรงเรียน เป็นต้น

8.6 การสนับสนุนและการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาจราจรของนครหาดใหญ่ และนครสงขลา โดยการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการสร้างถนนสายใหม่ที่เชื่อม โยงกับถนนสายหลักเพื่อเป็นการระบายจราจร รวมทั้งเอื้อประโยชน์การคมนาคมขนส่ง และลดความแออัดของการจราจรภายในตัวเมือง

8.7 การสืบทอด และสานต่อโครงการรถโม โนเรล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาจราจรในตัวเมืองหาดใหญ่ และพื้นที่โดยรอบ

8.8 การจัดตั้งศูนย์ อบรม.ในสวนหน้าเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา พัฒนาพื้นที่นั้น ๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งที และการรับเรื่องราวร้องทุกข์กระจายไปทุก 4 มุมเมือง

8.9 การสนับสนุนการเพิ่มแพขนานยนต์ และเพิ่มท่าเทียบเรือเป็นการแก้ไขปัญหาการจราจรในช่วงโมงเร่งด่วนของการสัญจรระหว่างอำเภอสิงหนคร และอำเภอเมืองสงขลา

8.10 การส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนผลักดัน ให้เมืองสงขลาเป็นเมืองอัจฉริยะ Smart City เมืองแห่งการจัดประชุมและนิทรรศการ MICE City และเมืองกีฬา Sport City

9. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9.1 การสนับสนุนและการส่งเสริม ให้ประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ร่วมกันฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมการปลูกป่า ดูแลรักษาป่าชายเลน และสร้างปะการังเทียม ปลูกต้นไม้ เพื่อความอุดมสมบูรณ์กับประมงชายฝั่ง

9.2 การสนับสนุนและการส่งเสริม การฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศของทะเลสาบสงขลา โดยมีการเพิ่มพันธุ์สัตว์น้ำ และป่าชายเลน ตามความต้องการของประชาชน และตามหลักวิชาการ

9.3 การรณรงค์ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหามลภาวะพื้นที่สาธารณะ ปัญหาสภาพอากาศ ปัญหาน้ำเสีย และการส่งเสริมให้มีการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันสาเหตุที่ทำให้เกิดมลภาวะ การส่งเสริมการเฝ้าระวังป้องกันการทำลายป่าไม้ การบุกรุก การยึดครอง คูคลอง หนองบึง และพื้นที่สาธารณะ

9.4 ดัดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาระบบบริหารจัดการขยะอย่างถูกวิธีและเหมาะสม เช่น การคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ความเป็นปุ๋ยชีวภาพ นำขยะพลาสติกมารีไซเคิล หรือแปรรูปเป็นพลังงาน รองรับการค้าขายของเมืองที่มีการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็ว

9.5 การสนับสนุนและการส่งเสริมการก่อสร้าง บ่อบำบัดน้ำเสียในพื้นที่ 4 เทศบาลหลัก (หาดใหญ่ คลองแห ควนลัง คอหงส์)

10. นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

10.1 การปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความจำเป็น ให้สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 การสนับสนุนและการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่ได้รับการศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน การทำวิจัย และฝึกอบรม เป็นการยกระดับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการให้บริการประชาชน

10.3 การส่งเสริมและการสนับสนุนการปลูกจิตสำนึกของประชาชน ให้เกิดการร่วมมือกัน มีบทบาทและมีความรับผิดชอบต่อกฎหมาย การรักษาระเบียบ ข้อบัญญัติท้องถิ่น

10.4 การส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลในการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้มากขึ้น

10.5 การส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยการนำข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารงานในองค์กร รวมทั้งให้บริการประชาชนเพื่อให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชน มีความแม่นยำและโปร่งใส

10.6 การบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กับแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ และแผนการพัฒนาของส่วนราชการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาจังหวัดสงขลา เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

10.7 การจัดระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะสามารถนำงานวิจัยมาเทียบเคียงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาของหน่วยงานอื่นที่ได้มีผู้จัดทำไว้ ดังนี้

ธนภรณ์ พรณรชย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา สำหรับผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ปัญญาภา อคินบุตร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายความก้าวหน้า และด้านการนิเทศงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่เดียวกันด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y เพราะฉะนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านดังกล่าวข้างต้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในส่วนของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ต่อมาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 43 – 50 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และมีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000.- บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 10 ปี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทราพร ชนะการณ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า มีเพียง

1 ปัจจัย 1 ตัวแปรหุ่่น ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส. ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.80 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โรงพยาบาลบางกล้าควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ประกันสังคม OT และวันลา ควรมีค่าตอบแทนที่มากกว่านี้และควรเพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

ลำไพ พรหมชัย (2560) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.588 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3.ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปร

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง ($R = 0.782$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.600 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณฐิติ อิศราพฤกษ์ (2560) ศึกษาเจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับสูง 2. เจเนอเรชั่นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน 3. เจเนอเรชั่นมีผลต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน 4. ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยกระตุ้น ในเรื่องความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด ($r = .651$) ด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา ($r = .599$) และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับถัดมา ($r = .578$) ส่วนในเรื่องด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายสูงสุด ($r = .566$) ปัจจัยค่าจูงในเรื่องความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานสูงสุด ($r = .604$) และด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา ($r = .574$) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงสุด ($r = .543$) และด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับรองลงมา ($r = .525$)

ปริศนา พิมพา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000.- บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

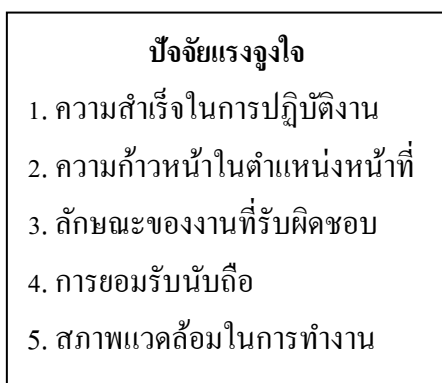
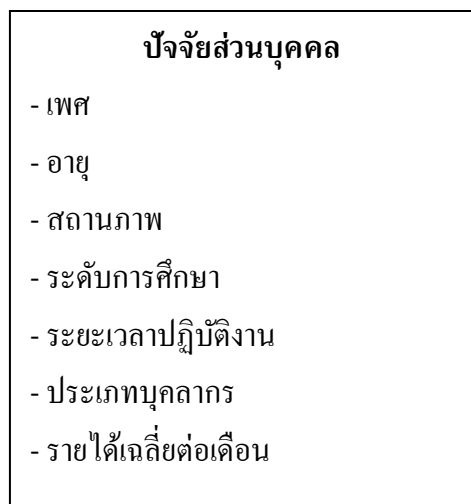
ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากอยู่ในระดับพนักงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-20,000 บาท รู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ และ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 13.70

ศักกรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2. แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม

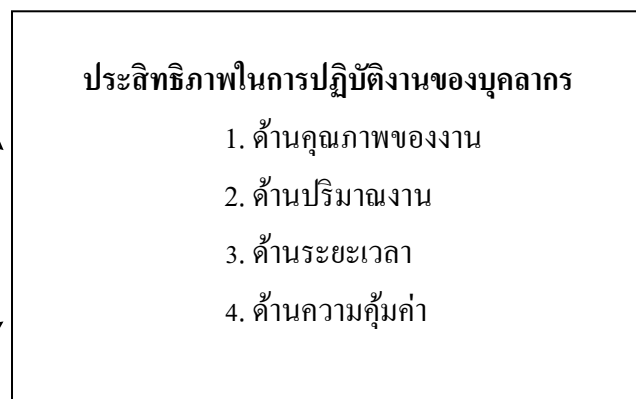
ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r= 0.693$)

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมทั้งหมด 950 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับ ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้ความคลาดเคลื่อนการสุ่ม ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็น .05

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{950}{1 + (950(0.05)^2)}$$

n = 282 คน

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

3.1.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จะได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างดัง ตาราง 3.1

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	433	137
ลูกจ้างประจำ	13	4
พนักงานจ้าง	504	159
รวม	950	300

แหล่งที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, 2565

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ เพื่อตอบปัญหาในเรื่องที่ศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาคั่นคว้า หาความรู้จากเอกสาร วิทยานิพนธ์ วารสาร และฐานข้อมูลเพื่อนำมารวบรวมเป็นกรอบแนวความคิดและนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเป็นข้อมูลที่เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตรอันดับ (Ordinal Scale) เรียงระดับน้อย – มาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยมีลักษณะเป็นมาตรอันดับ (Ordinal Scale) เรียงระดับน้อย – มาก

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จึงมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา และนำมาเรียบเรียงใหม่ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามากยิ่งขึ้น

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

3. การหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC)

- ให้คะแนน 1 คะแนน กรณี : แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - ให้คะแนน 0 คะแนน กรณี : ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - ให้คะแนน -1 คะแนน กรณี : แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การแปลความหมาย (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ข้อคำถามตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา นำไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา นำไปใช้ได้ไม่ได้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 12 ข้อ ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 11 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านระยะเวลา (เพิ่มเติมในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ภาษาตามคำแนะนำของ

ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1970, อ้างถึงใน พิชญภา วงศ์หมัดทอง, 2563) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 แบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สำหรับการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของคำถามในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิจัย

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะมาแล้วผู้วิจัยได้นำมา ปรับปรุงแก้ไข

2.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องใน

สำนวนภาษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา และตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.5 แบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วจำนวน 30 ชุด นำไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ และดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Google Form ส่งให้กับประชาชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด โดยการสร้างคิวอาร์โค้ดทาง Line ให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 300 คน โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการกองหัวหน้าฝ่ายในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ตามวิธีการของสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

2.7 จำนวนแบบสอบถาม 300 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด เมื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้ว ดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนการบันทึกคำตอบจากแบบสอบถามลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามทุกชุดในเบื้องต้น และเมื่อเห็นว่าข้อมูลมีความถูกต้องและสมบูรณ์แล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงเครื่องคอมพิวเตอร์และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เพื่อใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

2.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านระยะเวลา และประสิทธิภาพด้านความคุ้มค่า โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

2.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามประชากร จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
Std. error	แทน	ค่าที่แสดงลำดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (P<0.001)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	203	67.70
ชาย	97	32.30
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์	77	25.70
อายุ 31 - 40 ปี	115	38.30
อายุ 41 - 50 ปี	80	26.70
อายุ 51 - 60 ปี	28	9.30

ตาราง 4.1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	159	53.00
สมรส	130	43.30
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.70
ระดับการศึกษา		
ปวช.	9	3.00
ปวส.	38	12.70
ปริญญาตรี	203	67.70
ปริญญาโท	55	16.70
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	51	17.00
1 – 5 ปี	111	37.00
6 – 10 ปี	59	19.70
มากกว่า 10 ปี	79	26.30
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	137	45.70
ลูกจ้างประจำ	4	1.30
พนักงานจ้าง	159	53.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 – 20,000.-บาท	174	58.00
20,001 – 30,000.-บาท	73	24.30
30,001 – 40,000.-บาท	44	14.70
มากกว่า 40,000.-บาท	9	3.00
รวม	300	100

จากตาราง 4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมาช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และน้อยที่สุดช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสภาพสมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และน้อยที่สุด สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็น 17.00 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และ ลูกจ้างประจำน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 20,000.- บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 20,001 - 30,000.- บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และลำดับถัดมา คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.70 และน้อยที่สุด คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.12	0.74	มาก	1
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.83	0.84	มาก	5
3. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	4.06	0.72	มาก	2
4. การยอมรับนับถือ	3.91	0.80	มาก	4
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.76	มาก	3
โดยรวม	3.98	0.66	มาก	

จากตาราง 4.2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้	4.14	0.81	มาก	1
2. ท่านสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.12	0.78	มาก	2
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.10	0.83	มาก	3
โดยรวม	4.12	0.74	มาก	

จากตาราง 4.3 โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.83)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.85	0.90	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	3.88	0.89	มาก	1
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.75	0.99	มาก	3
โดยรวม	3.83	0.84	มาก	

จากตาราง 4.4 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	4.02	0.79	มาก	3
2. ท่านมีการทำงานที่ทำทนาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น	4.09	0.78	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.08	0.79	มาก	2
โดยรวม	4.06	0.72	มาก	

จากตาราง 4.5 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การทำงานที่ทำทนาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะความรู้ ความสามารถของท่าน	3.95	0.81	มาก	1

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ (ต่อ)

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.84	0.89	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.94	0.88	มาก	2
โดยรวม	3.91	0.80	มาก	

จากตาราง 4.6 โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะ ความรู้ ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.89)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.95	0.89	มาก	3
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และปลอดภัย	4.00	0.78	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น การร่วมวางแผนงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน	3.99	0.84	มาก	2
โดยรวม	3.98	0.76	มาก	

จากตาราง 4.7 โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด และปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.89)

1.3 การวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน

ผู้วิจัยศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.11	0.68	มาก	3
2. ด้านปริมาณของงาน	4.14	0.69	มาก	2
3. ด้านระยะเวลา	4.19	0.68	มาก	1
4. ด้านความคุ้มค่า	4.07	0.70	มาก	4
โดยรวม	4.13	0.64	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านวางแผนและจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น	4.06	0.79	มาก	3

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	4.12	0.73	มาก	2
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.73	มาก	1
โดยรวม	4.11	0.68	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การวางแผนและจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.19	0.72	มาก	1
2. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	4.13	0.75	มาก	2
3. ท่านมีความสามารถในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายงาน/มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.11	0.72	มาก	3
โดยรวม	4.14	0.69	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.69) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความสามารถในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายงาน/มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.72)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	มาก	3
2. ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	4.22	0.73	มากที่สุด	1
3. ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.18	0.72	มาก	2
โดยรวม	4.19	0.68	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ด้านระยะเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความคุ้มค่า

ด้านความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.07	0.76	มาก	2
2. ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร	4.11	0.74	มาก	1
3. ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.04	0.77	มาก	3
โดยรวม	4.07	0.70	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ด้านความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนา ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.77)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent sample t-test) ได้ดังนี้

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		จำแนกตามเพศ				
		n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศ	ผู้หญิง	203	4.10	.631	-1.264	.508
	ผู้ชาย	97	4.20	.660		

จากตาราง 4.13 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ independent t-test เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีค่า t-test เท่ากับ -1.264 และค่า Sig เท่ากับ 0.508 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.157	3	1.719	3.741	.012*
	ภายในกลุ่ม	136.028	296	.460		
2.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.282	3	1.761	3.781	.011*
	ภายในกลุ่ม	137.845	296	.466		

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		SS	df	MS	F	Sig.
3.ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.082	3	1.361	2.922	.034*
	ภายในกลุ่ม	137.833	296	.466		
4.ด้านความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	4.097	3	1.366	2.788	.041*
	ภายในกลุ่ม	144.977	296	.490		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.587	3	1.529	3.821	.010**
	ภายในกลุ่ม	118.472	296	.400		

จากตาราง 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .010) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) ได้ผลดังตาราง 4.15 – 4.18

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	(\bar{X})	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์	4.03	-	.01	-.18	-.39*
อายุ 31 - 40 ปี	4.01	-	-	-.19	-.41*
อายุ 41 - 50 ปี	4.21	-	-	-	-.21
อายุ 51 - 60 ปี	4.40	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ กับอายุ 51-60 ปี และอายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	(\bar{X})	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์	4.12	-	.09	-.11	-.35*
อายุ 31 - 40 ปี	4.02	-	-	-.20*	-.44*
อายุ 41 - 50 ปี	4.23	-	-	-	-.24
อายุ 51 - 60 ปี	4.47	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ กับอายุ 51-60 ปี , อายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 41 –50ปี และอายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านระยะเวลา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	(\bar{X})	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์	4.16	-	.08	-.11	-.29*
อายุ 31 - 40 ปี	4.08	-	-	-.19	-.38*
อายุ 41 - 50 ปี	4.27	-	-	-	-.18
อายุ 51 - 60 ปี	4.46	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ กับอายุ 51-60 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่

อายุ	(\bar{X})	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์	4.03	-	.05	-.13	-.32*
อายุ 31 - 40 ปี	3.97	-	-	-.18	-.37*
อายุ 41 - 50 ปี	4.16	-	-	-	-.19
อายุ 51 - 60 ปี	4.35	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ กับอายุ 51-60 ปี และอายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามสถานภาพ				
		SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.830	2	.415	1.009	.366
	ภายในกลุ่ม	122.229	297	.412		

จากตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .366) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		SS	df	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.206	3	.402	.977	.404
	ภายในกลุ่ม	121.853	296	.412		

จากตาราง 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .404) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
		SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.290	3	.069	1.871	.134
	ภายในกลุ่ม	120.769	296	.168		

จากตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .134) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		SS	df	MS	F	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.311	2	.156	0.376	.687
	ภายในกลุ่ม	122.748	297	.413		

จากตาราง 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .687) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าประเภทบุคลากรต่างก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.956	3	1.985	4.346	.005**
	ภายในกลุ่ม	135.229	296	.457		
2.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.686	3	1.895	4.082	.007**
	ภายในกลุ่ม	137.442	296	.464		
3.ด้านระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.749	3	1.583	3.416	.018**
	ภายในกลุ่ม	137.166	296	.463		
4.ด้านความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	9.338	3	3.113	6.593	.000***
	ภายในกลุ่ม	139.736	296	.472		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.243	3	2.081	5.273	.001***
	ภายในกลุ่ม	116.816	296	.395		

จากตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (Sig = .001) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) ได้ผลดังตาราง 4.24 – 4.27

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	10,000 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,000
10,000 – 20,000	4.01	-	.14	-0.27*	-0.65*
20,001 – 30,000	4.16	-	-	-0.12	-0.50*
30,001 – 40,000	4.28	-	-	-	-0.37
มากกว่า 40,000	4.66	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้(Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000.- บาท,รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000.- บาท และ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000.-บาท กับผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000.- บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	10,000 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,000
10,000 – 20,000	4.05	-	.14	-0.27*	-0.61*
20,001 – 30,000	4.20	-	-	-0.13	-0.46
30,001 – 40,000	4.33	-	-	-	-0.33
มากกว่า 40,000	4.66	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้(Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท

กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000.- บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000.- บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านระยะเวลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	10,000 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,000
10,000 – 20,000	4.10	-	.12	-.23*	-.59*
20,001 – 30,000	4.23	-	-	-.11	-.47
30,001 – 40,000	4.34	-	-	-	-.35
มากกว่า 40,000	4.70	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000.- บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000.- บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	10,000 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,000
10,000 – 20,000	3.95	-	.18	-.42*	-.64*
20,001 – 30,000	4.13	-	-	-.24	-.46
30,001 – 40,000	4.37	-	-	-	-.21
มากกว่า 40,000	4.59	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000.- บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000- 20,000.-บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000.- บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation Coefficient) ได้ดังนี้

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่	ลักษณะ ของงานที่ รับผิดชอบ	การยอมรับ นับถือ	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	1	.595**	.725**	.685**	.654**	.759**
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่		1	.597**	.667**	.683**	.669**
ลักษณะของ งานที่ รับผิดชอบ			1	.722**	.648**	.751**
การยอมรับ นับถือ				1	.752**	.747**
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน					1	.789**
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน						1

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมใน

การทำงาน พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (ค่าอยู่ระหว่าง .595 - .789) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(ยูทธ ไกยวรรณ, 2561) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตาราง 4.29 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.836	.144		7.315	.000**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.828	.028	.861	29.249	.000**

R = 0.861 , R² = 0.742 , Adjusted R Square = 0.741 , F = 855.490 , Sig. = .000

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 74.20 (R² = 0.742) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.30 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปร
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.737	.115		6.418	.000**
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.203	.039	.236	5.191	.000**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.065	.032	.086	2.032	.043*
ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	.203	.042	.230	4.879	.000**
การยอมรับนับถือ	.075	.041	.092	1.801	.073
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.299	.040	.358	7.411	.000**

R = 0.871 , R² = 0.759 , Adjusted R Square = 0.754 , F = 184.726 , Sig. = .000

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา คือ ความสำเร็จใน
การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ และได้ร้อยละ 75.90 (R² = 0.759) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
และ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์

- 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.30 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสภาพสมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา

คือ ข้าราชการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000.- บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 20,001 – 30,000.- บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า ข้ออื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.83)

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99)

2.3 ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การทำงานที่ทำทนายเพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79)

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานยกของชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.89)

2.5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.89)

3 การวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ส่วนด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ วางแผนและจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79)

3.2 ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วน ตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความสามารถในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายงาน/มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.72)

3.3 ด้านระยะเวลา (Time) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ แบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74)

3.4 ด้านความคุ้มค่า (Cost) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.75) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.77)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริศนา พิมพา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง ภูมิศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (Sig = .010 และ Sig = .001) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันและจากการศึกษาของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ร้อยละ 75.90 ($R^2 = 0.759$) ส่วนที่เหลืออีก 24.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 อ้างถึงใน สุรีย์พร น้อยมณี, 2558) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเอง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทนและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน โดยที่ด้านความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงควรณรงค์ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาตระหนักถึงการนำทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้มีการกักเก็บเงิน โดยเฉพาะด้านการให้บริการด้านสาธารณะแก่ประชาชน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและด้านสังคม หากบุคลากรสามารถนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด นอกจากเป็นการประหยัดแล้วยังจะสามารถนำงบประมาณไปพัฒนาภารกิจอื่น ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

1.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงควรพัฒนามาตรฐานนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท พยายาม เพื่อให้องค์กรบรรลุภารกิจต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เนื่องจาก

ปริมาณบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ไม่เพียงพอต่อภารกิจที่องค์กรต้องดำเนินการ ส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ได้ตรงกับสายงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งส่งผลกระทบต่อผลการทำงาน เพื่อประเมินในการเลื่อนระดับ จึงควรมีการสำรวจอัตรากำลังเป็นประจำเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับภารกิจนั้น ๆ

1.2.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องการเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาด้านความสำเร็จของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ จึงควรมีการสร้างกระบวนการรับรู้และเปิดโอกาสให้กับบุคลากร ได้แสดงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.2.3 ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การที่บุคลากรในองค์กรทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การประสานงานระหว่างกอง ฝ่ายมีความชัดเจน ส่งผลต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรบางส่วนไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้น องค์กรควรสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร เพื่อที่กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มี ความจำเป็น กำหนดภารกิจความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่ซับซ้อน ตลอดจนการบริหารจัดการปริมาณงานกับบุคลากรให้เหมาะสม และเพียงพอ และจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน เพื่อสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถทักษะของบุคลากร

1.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการ นอกเหนือจากความต้องการปัจจัยสี่ในการดำเนินชีวิต จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลงานของสมาชิกในองค์กรเท่าที่ควร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเท พยายามในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

บุคลากรมีอุปกรณ์ เครื่องมือไม่พอเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงควรให้การสนับสนุนในการดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและยังเป็นการเพิ่มกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาล นคร เทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนตำบล หรืออาจจะเป็นการเปรียบเทียบกับเขตในภาคใต้ หรืออาจจะเปรียบเทียบในทุกภาคของประเทศ เนื่องด้วยบริบท สภาพแวดล้อม สังคม รูปแบบการทำงาน สภาพพื้นที่และวัฒนธรรมที่ต่างกันอาจจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ แยกจากกันเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

2.3 ควรสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). *แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศุภฤดี อิศราพฤกษ์. (2560). *เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทผู้ป้อนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดปทุมธานี. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ชนภรณ์ พรธรรมา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัทมดา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). *ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอน สตรัคชั่น จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซีออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดอุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภัตราพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลำไพ พรหมชัย. (2560). *ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดอุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วชระ แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรพงษ์ คงสัจย์ และ ชिरชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). สืบค้น 6 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.
- อทิตี เฟ่งพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โอภาส จูเลิศระกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Iten Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ - นามสกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤชดา เทพยากุล

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ - นามสกุล

ดร.คนูวัศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ - นามสกุล

ดร.รักเกียรติ อินทับทัน

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
1	เพศ () หญิง () ชาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ () ไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 - 60 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา () ปวช. () ปวส. ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
5	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน () น้อยกว่า 1 ปี () 1 – 5 ปี () 10 – 15 ปี () มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () 10,000 - 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท () มากกว่า 40,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่							
1	ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
3. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ							
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	0	1	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
2	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและทำให้ท่านเรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	0	1	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	0	1	1	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
4. ด้านการยอมรับนับถือ							
1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานที่ทำงานของท่านสะอาดและปลอดภัย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
ด้านคุณภาพของงาน (Quality)							
1	ท่านการวางแผน จัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน (Quantity)							
1	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
3. ด้านระยะเวลา (Time)							
1	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามผู้บังคับบัญชากำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านจะเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
4. ด้านความคุ้มค่า (Cost)							
1	ท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้	0.978
2	ท่านสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดย วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	0.978
3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	0.978
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		
1	ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น	0.979
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	0.979
3	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานใน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.979
3. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ		
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	0.979
2	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและทำให้ท่านเรียนรู้และมีประสบการณ์ เพิ่มขึ้น	0.979
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของท่าน	0.978
4. ด้านการยอมรับนับถือ		
1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะความรู้ความสามารถ ของท่าน	0.978

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	0.979
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	0.979
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	0.978
2	สถานที่ทำงานของท่านสะอาด และปลอดภัย	0.979
3	ท่านมี โอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ	0.978

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลา

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)		
1	ท่านการวางแผน จัดระบบงาน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์	0.978
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	0.978
3	ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	0.978
2. ด้านปริมาณของงาน (Quantity)		
1	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	0.978
2	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	0.978
3	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	0.978
3. ด้านระยะเวลา (Time)		
1	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	0.978
2	ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่คุณบังคับบัญชากำหนด	0.978
3	ท่านจะเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	0.978
4. ด้านความคุ้มค่า (Cost)		
1	ท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	0.978
2	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร	0.978
3	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	0.978

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการตอบคำถามในครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามอย่างอิสระตามความรู้สึกและ
ประสบการณ์ส่วนตัว ทั้งนี้คำตอบของท่านจะเป็นความลับไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวธนาทิพย์ ขวัญทอง
ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นข้อมูลความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ 2. อายุ 31 – 40 ปี
 3. อายุ 41 – 50 ปี 3. อายุ 50 – 60 ปี

3. สถานภาพ

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

4. ระดับการศึกษา

1. ปวช. 2. ปวส.
 3.ปริญญาตรี 4 ปริญญาโท

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
 3. 6 – 10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี

6. ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานจ้าง

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. 10,000 - 20,000.-บาท 2. 20,001 – 30,000.-บาท
 3. 30,001 – 40,000.-บาท 3. มากกว่า 40,000.-บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การตอบข้อคำถามในตอนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็น โดยเรียงคะแนน ดังนี้

(1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้					
1.2 ท่านสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
2.1 ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น					
2.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่					
2.3 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติสามารถสร้างผลงานเพื่อใช้ประกอบผลงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ					
3.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน					
3.2 งานที่ท่านทำมีความท้าทายและทำให้ท่านเรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. ด้านการยอมรับนับถือ					
4.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในทักษะความรู้ ความสามารถของท่าน					
4.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
4.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
5.2 สถานที่ทำงานของท่านสะอาด และปลอดภัย					
5.3 ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 3 เป็นการประเมินโดยท่านเห็นด้วยกับข้อความโดยการให้คะแนน
(1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)					
1.1 ท่านการวางแผน จัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์					
1.2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
1.3 ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง					
2. ด้านปริมาณของงาน (Quantity)					
2.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
2.2 ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
2.3 ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น					
3. ด้านระยะเวลา (Time)					
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่อยู่บังคับบัญชากำหนด					
3.3 ท่านจะเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น					

4. ด้านความคุ้มค่า (Cost)					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
4.2 ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร					
4.3 ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ”

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล ธนาทิพย์ ขวัญทอง

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6410521518

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (องค์การและการจัดการ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2555

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา