

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปาริฐา กุลี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปาริฐา กุลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL UNDER THE DEVELOPMENT OD PROVINCIAL ADMINISTRATION, MINISTRY OF INTERIOR, IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY

PARITA KOOLEE

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Public Administration Degree in Public Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปาริฐา กุลี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ

..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โอสง) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตศาลากลางจังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปาริฐา กุลี

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัย ปาริฐา กุลี

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 2) อิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 227 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น .811 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .399–.879 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร ได้ร้อยละ 70.30

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ความสามารถ, แรงจูงใจ,
โอกาสในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE Factors affecting the Work efficiency of personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province

AUTHOR Parita Koolee

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong

Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of the research included the following to study 1) examine the levels of ability, motivation, opportunity to perform tasks, and job performance of personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province; and 2) investigate the influence of ability, motivation, and opportunity to perform tasks on the job performance of personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 227 personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province. Stratified random sampling was employed, and a questionnaire was used as the data collection instrument. The reliability coefficient was 0.811, and the discrimination indices ranged from 0.399 to 0.879. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research revealed these results:

1. Overall, the levels of ability, motivation, and opportunity to perform tasks of personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province were at a high level. Similarly, overall job performance was also at a high level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. Opportunity to perform tasks, motivation, and ability significantly influenced the job performance of personnel under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, in Sakon Nakhon Province. These factors jointly predicted 70.30% of the variance in job performance.

Keyword : Work efficiency, Ability, Motivation, Opportunity

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 5
ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
สมมติฐานของการวิจัย 6
ความสำคัญของการวิจัย 6
ขอบเขตของการวิจัย 6
กรอบแนวคิดของการวิจัย 8
นิยามศัพท์เฉพาะ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดและทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 20
บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
ในเขตจังหวัดสกลนคร 30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 33

3 วิธีดำเนินการวิจัย 48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 50
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ 52
การเก็บรวบรวมข้อมูล 55
การวิเคราะห์ข้อมูล 55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 56

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 59

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 80
สรุปผลการวิจัย 80
อภิปรายผลการวิจัย 82
ข้อเสนอแนะการวิจัย 90

บรรณานุกรม 93

ภาคผนวก 101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 102
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ 110
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 112
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 122
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 130

ประวัติย่อของผู้วิจัย 138

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ 49
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 60
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ 62
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ 63
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ 64
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 65
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน รายข้อ 66
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน รายข้อ 67
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด รายข้อ 68
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทพยายาม รายข้อ 69

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการรักษาระเบียบวินัย รายข้อ 70
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม รายข้อ 71
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ รายข้อ 72
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการจัดการหรือการบริหารงาน รายข้อ 73
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 74
16 ผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร (Collinearity Statistics) 75
17 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 78
18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย 79

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 9
2 การนำแบบจำลอง AMO มาตรฐานร่วมสมัยไปใช้ในการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ 15
3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) กับผลการดำเนินงาน 16
4 กราฟ Normal Probability Plot 76

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งเดียวที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรเดียวที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ทำให้องค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถคัดลอกได้ นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ยังเกี่ยวเนื่องกับความรู้ (Knowledge) ซึ่งนับเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง และมีบทบาทอย่างมากต่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กร การนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ สนองตอบเป้าหมายและพันธกิจจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า ทั้งในแง่ของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวังจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์การ และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด (เจษฎา นกน้อย, 2560)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพของ

การปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ หากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำคัญตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ดังนั้น ถ้าหากองค์การใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร และตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2561)

AMO theory หรือเรียกว่า ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเกิดจากการผสมผสานกันของ 3 ปัจจัยนี้ ได้แก่ ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะและความรู้ แรงจูงใจ (Motivation) คือ ความปรารถนาที่จะทำงาน และโอกาส (Opportunity) คือ โอกาสที่พนักงานจะสามารถใช้ความสามารถนั้นได้ ความสามารถ (Ability) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่พนักงานมี ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ แรงจูงใจ (Motivation) คือ ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งสามารถเพิ่มขึ้นได้โดยผ่านการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม โอกาส (Opportunity) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่ เช่น การมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในงานและได้รับความพึงพอใจในงาน (ธีระสา อยู่โต, 2565)

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักที่มีกลไกการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ประกอบกับอธิบดีกรมการปกครองได้มีนโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานของกรมการปกครองให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal การเตรียมและพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นหลักคุณธรรม ทำงานด้วยความโปร่งใส โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรกรมการปกครองปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2559)

ส่วนราชการสังกัดกรมปกครอง กระทรวงมหาดไทยในระดับจังหวัด อันได้แก่

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด มีปลัดจังหวัด (ผู้อำนวยการระดับสูง) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในศาลากลางจังหวัด โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่

1.1 กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (จ่าจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

1.2 กลุ่มงานความมั่นคง มีเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (ป้องกันจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

1.3 กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (เสมียนตราจังหวัด) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

2. ที่ทำการปกครองอำเภอ มีนายอำเภอ (ผู้อำนวยการระดับสูง–ต้น) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานตั้งอยู่ภายในที่ว่าการอำเภอ

ซึ่งส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบไปด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนครและที่ทำการปกครองอำเภอ จำนวน 18 แห่ง (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2567)

สภาพแวดล้อมในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีกระแสการเปลี่ยนแปลงมีหลายประการ เช่น อำนาจหน้าที่ของรัฐจะกระจายลงไปสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และภาคเอกชนมากขึ้น การ

เรียกร้องจากประชาชนจะมีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ประชาชนจะอพยพเข้าสู่เมืองมากขึ้น การพัฒนาเมืองและการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจะเป็นกลไกสำคัญในการกระจายรายได้ การติดต่อสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านจะมีมากขึ้นอันเป็นผลจากการรวมตัวกันของกลุ่มประเทศ เพื่อเสริมสร้างอำนาจต่อรองในการแข่งขันในสังคมโลก ฯลฯ ส่งผลให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครย่อมต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น หากต้องการให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากรก็ต้องเพิ่มสูงขึ้นด้วย ตามหลักของทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างวิธีบริหารจัดการผู้คนและผลการปฏิบัติงานที่ตามมา มุมมองที่ยอมรับกันทั่วไปคือการผสมผสานระหว่างความสามารถของแต่ละบุคคล (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาสของพวกเขา (Opportunity) ซึ่งตามทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎีความสามารถแรงจูงใจ และโอกาส เป็นหัวใจสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรใน 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (มารดารัตน์ สุขสง่า, 2563) จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจ หน้าที่ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2561)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักของทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลของ

ส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้สูงขึ้น อันจะได้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด

2. ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งผลจากการวิจัยช่วยให้เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างรอบด้าน อีกทั้งยังสามารถระบุปัจจัยที่ต้องปรับปรุงเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรของกรมการปกครองเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความเป็นธรรม และการให้บริการต่อประชาชน

2. การศึกษาถึงอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จะช่วยให้เข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างลึกซึ้ง สามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 553 คน (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 227 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตาราง สำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2.1.2 แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2.1.3 โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตามทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall and Purcell (2003)

2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ของ Campbell (1990) ประกอบด้วย

2.1 ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน

2.2 ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน

2.3 ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด

2.4 ความทุ่มเทพยายาม

2.5 การรักษาระเบียบวินัย

2.6 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม

2.7 การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ

2.8 การจัดการหรือการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

3.1 ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

3.2 ที่ทำการปกครองอำเภอ 18 อำเภอ ในเขตจังหวัดสกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2569

กรอบแนวคิดของการวิจัย

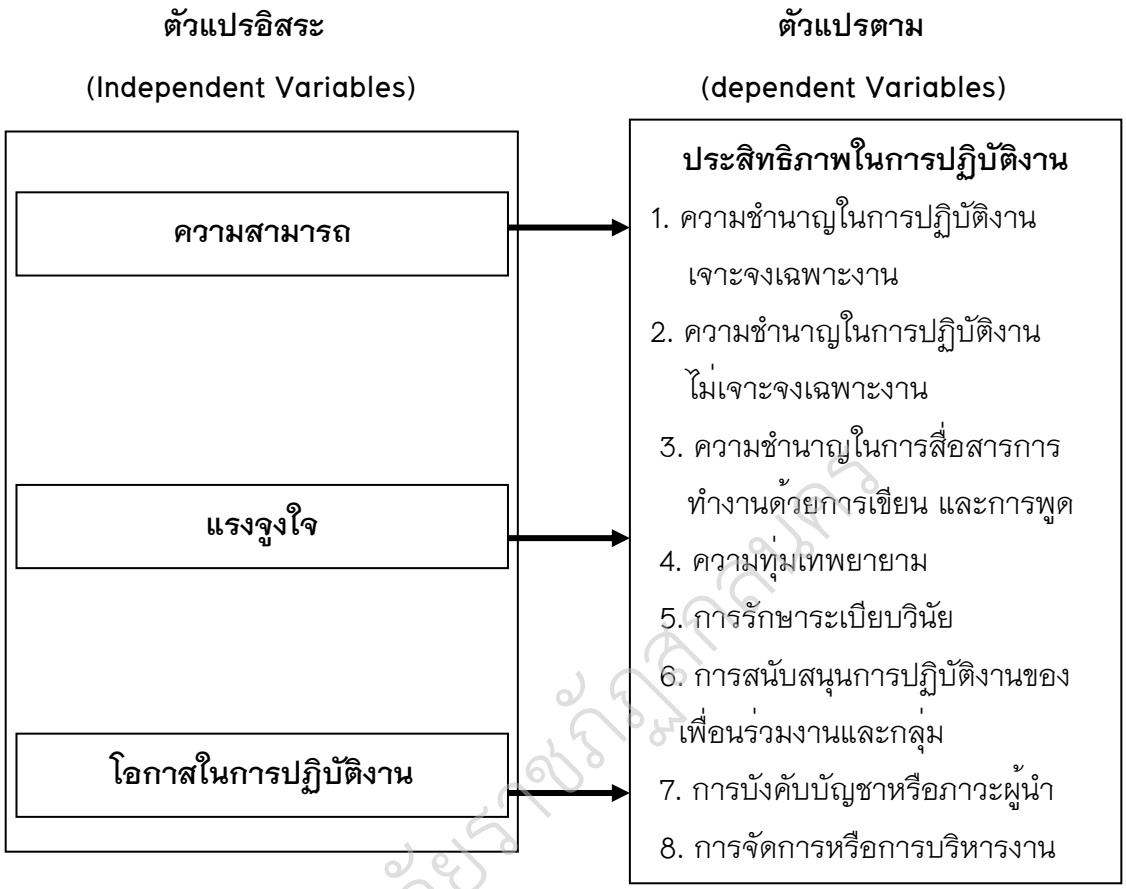
จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ

1. ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall and Purcell (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ของ Campbell (1990) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ และคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

2. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้ก่อเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับความสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนดำเนินงานของหน่วยงาน หรือสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หรือผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ให้บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ในเขตจังหวัดสกลนครได้แสดงออกในด้านความรู้ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

4.1 ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นต่อตำแหน่งงานที่ได้กำหนด

4.2 ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน หมายถึง ระดับประสบการณ์ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งงานตามที่กำหนดเท่านั้น

4.3 ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการเขียนและการพูด เพื่อการสื่อสารชี้แจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ มีความหลากหลายรูปแบบ

4.4 ความทุ่มเทพยายาม หมายถึง การประพฤติตนต่อผู้ปฏิบัติงานในความมุ่งมานะอุตสาหะ ความพยายาม และความเต็มใจปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ยากลำบาก

4.5 การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือพฤติกรรมฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การขาดงาน การใช้สารเสพติด การทุจริต เป็นต้น

4.6 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม หมายถึง ระดับของการประพฤติตนหรือการกระทำส่งผลให้กลุ่มเพื่อประสิทธิภาพในงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น

4.7 การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม การกระทำมีการชักจูงใจหรือการส่งอิทธิพลของการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

4.8 การจัดการหรือการบริหารงาน หมายถึง การจัดการภารกิจต่าง ๆ เกี่ยวข้องในการบริหาร เช่น การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานการแก้ไขวิกฤตการณ์ การควบคุมการใช้จ่าย การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน เป็นต้น

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร และที่ทำการปกครองอำเภอ 18 อำเภอในเขตจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory)

แนวคิดทฤษฎี ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาส (AMO Theory) เป็นแนวคิดในการนำองค์ประกอบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มากำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านความสามารถของพนักงานในองค์กร แรงจูงใจภายในองค์กร และโอกาสภายในองค์กร

ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างวิธีบริหารจัดการผู้คนและผลการปฏิบัติงานที่ตามมา มุมมองที่ยอมรับกันทั่วไปคือการผสมผสานระหว่างความสามารถของแต่ละบุคคล (Ability: A) แรงจูงใจ (Motivation: M) และโอกาสของพวกเขา (Opportunity: O) ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการใช้กรอบการทำงานของ AMO ในลักษณะที่ชี้ให้เห็นว่าเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) โดยทฤษฎีความสามารถแรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) สามารถอธิบายได้ว่า หากต้องการให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากรก็ต้องเพิ่มขึ้นด้วย AMO Theory จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ในการสนับสนุนบุคลากร เพื่อส่งเสริมบุคลากรใน 3 ด้าน คือ

(มารดารัตน์ สุขสง่า, จินดาลักษณ์วัฒนสินธุ์ และไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2563)

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน (Ability)
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Opportunity)

ซึ่งองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

วิวัฒนาการของทฤษฎี ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาส (AMO Theory)

มีนักจิตวิทยาสองกลุ่มได้วางรากฐานสำหรับแบบจำลองทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) โดยกลุ่มแรก คือ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มองผลงานแบบดั้งเดิมอันเป็นผลมาจากการคัดเลือกพนักงานและการฝึกอบรมที่ได้รับ และกลุ่มที่สอง คือ นักจิตวิทยาสังคมที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเป็นเกณฑ์สำคัญในการกระตุ้นประสิทธิภาพ จนถึงช่วงปลายทศวรรษ 1950 หรือต้นทศวรรษ 1960 แบบจำลอง AMO Theory ถูกมองว่าเป็นเพียงหน้าที่ของการคัดเลือกและการฝึกฝนเท่านั้น ซึ่งหนึ่งในคนแรก ๆ ที่นำองค์ประกอบของแบบจำลองทั้งสองกลุ่มนี้มารวมกันคือ Victor Vroom ในทศวรรษที่ 1964 และได้เสนอสูตรการจูงใจ P = f (A × M) โดยที่ประสิทธิภาพเป็นหน้าที่ของความสามารถ × แรงจูงใจ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมานักวิชาการได้รับรู้ถึงความล้มเหลวของสูตรนี้ เนื่องจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่งไม่เหมาะสมกับมิติความสามารถหรือแรงจูงใจ (Kellner, et.al, 2019)

ในปี ค.ศ. 1970 Campbell, et.al (1970) ได้ให้ข้อมูลอ้างอิงครั้งแรกที่สามารถระบุสูตรองค์ประกอบของตัวแปรโอกาส ซึ่งเดิมทีใช้กรอบนี้ในการวิจัยทางการตลาดเพื่อศึกษาการประมวลผลข้อมูลผู้บริโภค บลัมเบอร์กและพริงเกิลได้พัฒนาข้อโต้แย้งที่ว่าโอกาสในการดำเนินการเป็นมิติที่สำคัญของรูปแบบการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่ง (Kellner, et.al, 2019) โต้แย้งยืนยันว่าความสามารถ × แรงจูงใจ ไม่สามารถอธิบายถึงตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของแต่ละบุคคลได้

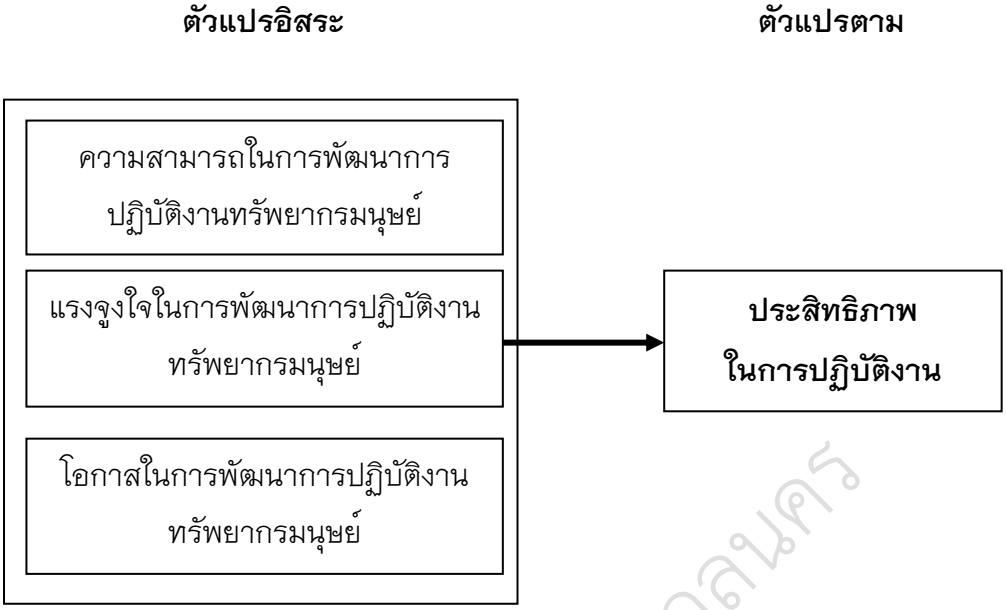
ในปี ค.ศ. 1982 Blumberg & Pringle (1982) ได้ใช้คำศัพท์เฉพาะของพวกเขาว่า 'Capacity' (เทียบเคียงกับความสามารถ) และ 'Willingness' (เทียบเคียงกับแรงจูงใจ) และมีการส่งเสริมรูปแบบที่คล้ายคลึงกับ AMO แต่เรียกว่า OCW (โอกาส สมรรถนะ ความเต็มใจ) สูตรคือ P = f (O × C × W) โดยองค์ประกอบทั้งสามต้องมีอยู่ในระดับหนึ่ง เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามไม่มีคำชี้แจงที่ชัดเจนว่าประสิทธิภาพคืออะไรหรือควรวัดอย่างไรนอกเหนือจาก "ประสิทธิภาพจะพิจารณาจากโอกาส สมรรถนะ

และความเต็มใจ" ซึ่งหมายความว่าแง่มุมการปฏิบัติงานไม่ได้ถูกขับเคลื่อนโดยองค์ประกอบของ AMO เท่านั้น แต่ผลงานที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานและเป็นตัวอย่างของการเพิ่มความเต็มใจ (แรงจูงใจ) ให้ดียิ่งขึ้น

Blumberg & Pringle (1982) โต้แย้งว่าประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้น AMO จึงไม่ควรถือเป็นแบบจำลองคงที่ ตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานผ่านขั้นตอนการประเมินผลงาน โดยการประเมินที่เข้มข้นอาจให้โอกาสใหม่กับพนักงาน ในทางเดียวกันการประเมินผลเชิงบวกที่เข้มข้นอาจให้แรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานในการทำงานหนักและปรับปรุงผลงานของพวกเขา และในทางกลับกันการประเมินผลเชิงลบก็อาจลดแรงจูงใจและจำกัดโอกาสในอนาคตได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสมเหตุสมผลที่จะแนะนำ ว่าตัวแปรทั้งหมดมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการเสริมแรงในตัวเอง

แบบจำลอง AMO ในตอนต้นนี้ยังไม่ถูกนำไปใช้อย่างตรงไปตรงมาในวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่มีการดัดแปลงและตีความวิธีการทำงานของ AMO ในทางปฏิบัติหลายประการผู้เขียนบางคนยอมรับว่า AMO อาจมีผลทวีคูณโดยที่แต่ละตัวแปรยังคงอยู่ และประสิทธิภาพจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามการเคลื่อนไหวของตัวแปรใด ๆ (Siemsen, Roth, & Balasubramanian, 2008) ความยากของสมการนี้ก็คือการที่ไม่ได้มีตัวแปรแค่ตัวเดียว ประสิทธิภาพในทางทฤษฎีไม่สามารถเกิดขึ้นได้และไม่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพได้ด้วยตัวแปรเดียว แต่อีกทางหนึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอาจเป็นส่วนเสริมกัน ซึ่งหมายความว่าตัวแปรแต่ละตัวจะมีอิทธิพลโดยตรงและเป็นอิสระต่อกัน เช่น การปรับปรุงความสามารถจะปรับปรุงประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงถึงตัวแปรอีกสองตัว

Bos-Nehles, Van Riemsdijk, & Kees (2013) ได้ผสมผสานวิธีการเพิ่มเติมและวิธีการทวีคูณความสามารถ โดยการเสนอนี้ มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในขณะที่แรงจูงใจและโอกาสเท่านั้น สามารถเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพได้ โดยใช้สูตร P = ƒ A (1 + M + O) นักคิดที่มีอิทธิพลของแบบจำลอง AMO เช่น Blumberg & Pringle (1982); Campbell et al. (1970); Vroom (1964); Appelbaum et al. (2000) ได้กลายเป็นมาตรฐานอ้างอิงสำหรับกรอบงาน AMO ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่ว่านโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลสามารถจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ความสามารถ แรงจูงใจ หรือโอกาสที่เพิ่มขึ้น และเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (Marin-Garcia & Tomas, 2016)



ภาพประกอบ 2 การนำแบบจำลอง AMO มาตรฐานร่วมสมัยไปใช้ในการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ในปี ค.ศ. 1997–2000 Guest (1997) ได้เสนอโมเดลที่อธิบายความเชื่อมโยงของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้นโดย Guest ได้แสดงกรอบแนวคิด BOX Model ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการเกิดผลลัพธ์คือนวัตกรรมได้ และจากตัวแบบแบบจำลอง AMO ซึ่งเสนอโดย Appelbaum et al. (2000) ได้ระบุว่าผลลัพธ์ของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องนำมาใช้ควบคู่กันเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการสร้างความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสโดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ประการกับผลการปฏิบัติงานได้ดังสมการต่อไปนี้

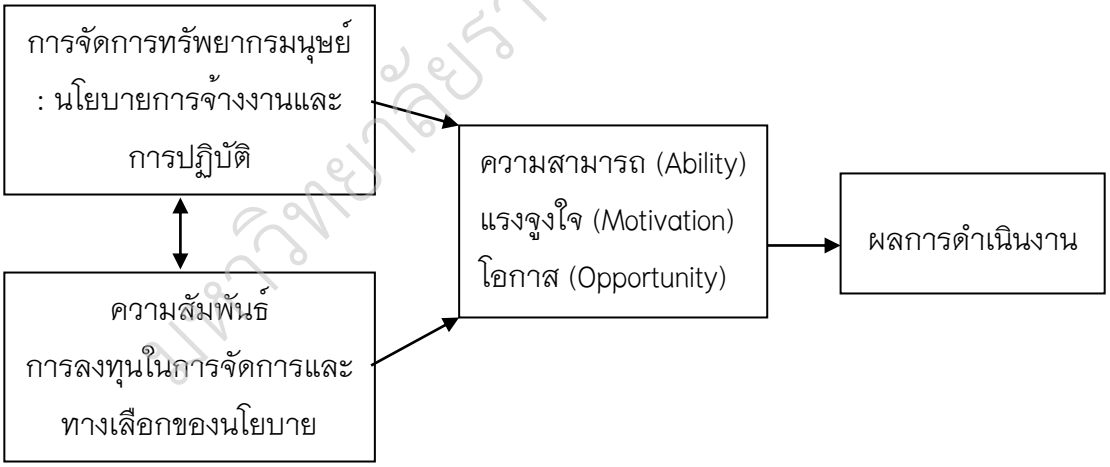
$$P = f(A, M, O)$$

จากสมการจะเห็นว่าฟังก์ชั่น หรือองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน (P–Performance) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความสามารถ (A–Ability) แรงจูงใจ (M=Motivation) และโอกาส (O–Opportunity)

ต่อมาในปี 2003 Boxall & Purcell (2003) ได้เสนอกรอบแนวคิดเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะเป็นชุดการจัดการ (Bundle) ที่ออกแบบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากร

ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall & Purcell (2003)

Boxall & Purcell (2003) ได้อธิบายระบบปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ว่ามีลักษณะเป็นชุดการจัดการ (Bundle) ที่ออกแบบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสซึ่งส่งผลต่อศักยภาพพนักงานเพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของอำนาจในการตัดสินใจของพนักงานและการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความพยายาม และการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น โดยทั้งสองส่วนนี้จะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นทั้งของพนักงานและขององค์การโดยผลลัพธ์ในการดำเนินการนี้ส่งผลต่อการสนับสนุนองค์การ อุตสาหกรรม และบริบททางสังคม ซึ่งเป็นบริบทภายนอก และบริบทภายนอกนี้ก็จะส่งผลต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกันโดยจากการแบ่งวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามโมเดลความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Model) นั้น ไม่ใช่แค่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมด้วย



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) กับผลการดำเนินงาน ที่มา: Boxall & Purcell (2003)

จากภาพประกอบ 3 แสดงให้เห็นว่าถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องเพิ่มที่ระดับความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาส (Opportunity) ของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยต้องมีการจัดรูปแบบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากร

มนุษย์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสเพิ่มมากขึ้น (Boxall & Purcell, 2003)

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์จะถูกแบ่งเป็นชุดของการจัดการ (Bundle) มีลักษณะตามองค์ประกอบที่ถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาส (Opportunity) ของบุคลากร โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) ออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (Boxall & Purcell, 2003)

1. ความสามารถ (Ability) โดยความสามารถสามารถพัฒนาด้วยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1.1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างความสามารถของบุคลากร ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีกระบวนการคัดเลือกที่ยุติธรรม

1.2) การอบรมและพัฒนา (Training & Development) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการอบรมและพัฒนาว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มศักยภาพตามวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

2. การจูงใจ (Motivation) โดยสามารถทำให้เกิดการจูงใจเพิ่มขึ้นด้วยวิธีปฏิบัติ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นวิธีที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ด้วยการกำหนดเกณฑ์/ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการบริหารค่าตอบแทนว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ด้วยการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เหมาะสม และเป็นระบบที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. โอกาส (Opportunity) โดยสามารถทำให้เกิดโอกาสเพิ่มขึ้นด้วยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1 การออกแบบงาน (Job & Work Design) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการออกแบบงานว่าเป็นวิธีที่สร้างโอกาสให้บุคลากรด้วยการออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่น เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดท้าทายความสามารถของบุคลากร มีอิสระในการทำงาน และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าเป็นวิธีที่สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ ด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นในการบริหารและพัฒนาองค์การ ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรในการแสดงออกซึ่งแนวคิดต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.3 การสื่อสาร (Communication) คือ การรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการต่อวิธีปฏิบัติด้านการสื่อสารว่าเป็นวิธีที่สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ ด้วยการมีระบบการสื่อสาร ในองค์การที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบถึงทิศทางการบริหารและพัฒนาองค์การ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การนำทฤษฎี AMO ไปใช้

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา มีการศึกษาวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) มากขึ้น โดยจากผลการศึกษาแนวคิดค้านวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ของ Matacena, Bencivenga, & Boselli (2005) ได้ศึกษาจาก 104 บทความที่ทำการตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1994–2003 พบว่า มีการใช้วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) เพิ่มมากขึ้นถึงครึ่งหนึ่งจากบทความทั้งหมด เนื่องจากสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดซึ่งเสนอโดย Boxall & Purcell (2003) The People Performance Framework ตามทฤษฎี AMO Theory จากกรอบแนวคิดแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้น โดยได้เสนอว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานได้ และเสนอแนวคิดของพฤติกรรมความสมัครใจ (Discretionary behavior) ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการช่วยอธิบายความสัมพันธ์โดยแสดงให้เห็นตัวแปรส่งผ่านที่เป็นผลมาจากวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่ง Harney & Jordan (2008) ได้ระบุว่าทฤษฎี AMO Theory เป็นการปลดล็อคกล่องดำ "Unlock the black box" ของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ในระยะตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ได้มีการศึกษาวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ภายใต้พื้นฐานของทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจและโอกาส (AMO Theory) เพิ่มมากขึ้น โดยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตาม AMO Theory อธิบายว่า ถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจะต้องเพิ่มระดับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของพนักงานให้สูงขึ้น โดยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์จะถูกแบ่งเป็นชุดของการจัดการ (Bundle) มีลักษณะตามองค์ประกอบที่ถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากร โดยวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามวิธีการแบ่งแบบเป็นชุด (Bundles of practices) (Batt, 2002) เป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนความสามารถ (Ability) ประกอบด้วยขั้นตอนการคัดเลือกและการฝึกอบรม

2. วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนแรงจูงใจ (Motivation) ประกอบไปด้วย ระบบการให้รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและลักษณะงาน

3. ด้านโอกาส (Opportunity) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีมและลักษณะงาน การให้อำนาจ (Empowerment) และการมีส่วนร่วมโดยมีวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ 6 วิธีหลัก

จากการแบ่งดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบางองค์ประกอบสามารถสนับสนุนให้เกิดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส ถือว่าเป็นหัวใจของกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Boxall & Purcell, 2011)

สรุป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall & Purcell (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของ

การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

1. ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ และคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

2. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ให้ก่อเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับความสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนดำเนินงานของหน่วยงาน หรือสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หรือผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ให้บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนครได้แสดงออกในด้านความรู้ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวคิดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

ทศวรรษ บุญญา (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ต้นทุน และเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ

เป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นให้เกิดการทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

นิตยา พรมจันทร์ (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหรือหาทางทำให้งานที่วางไว้สำเร็จและครบถ้วนตามที่ตั้งใจโดยควรให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์สูงสุดโดยนำทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ไปใช้อย่างคุ้ม ค่าซึ่งต้องอาศัยกระบวนการวางแผน ระเบียบวิธีการทำงานอย่างมีขั้นตอนและตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงที่สุด

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นความรู้และทักษะที่นำไปใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กรโดยใช้เวลา ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กรเกิดประโยชน์และความสุขในที่สุด

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2564) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล และสิ่งจูงใจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินประสิทธิภาพได้จาก คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

อธิษฐญา อิสระศักดิ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

พันตรีสันติสุข พิทักษ์คีรี (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความประหยัด ทรัพยากรในทุก ๆ ด้านแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ สิ่งของและอื่น ๆ รวมถึงความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกันหมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผล ประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อ เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization’s Structure & its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่ มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทาได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, & Permanent Records) ผู้บริหารควรจะมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทาหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (St&ards & Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการ ทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (St&ardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (St&ardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written St&ard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การของบุคลากร

การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถวัดจากปริมาณงาน และคุณภาพงาน เปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (พนิจตา คำกรฤาชา, 2560) ดังนี้

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำเสร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพงาน หมายถึง ผลงานที่ทำสำเร็จได้มาตรฐานที่วางไว้ ถูกต้องแม่นยำ เรียบร้อย ไม่มีความผิดพลาดหรือเกิดความผิดพลาดน้อย ผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ทำสำเร็จ

3. การเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

1) ค่าใช้จ่าย หมายถึง การทำงานโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

2) เวลา หมายถึง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเสร็จตามที่กำหนดไว้

3) เทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการทำงานผ่านอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยอย่างมีประสิทธิภาพ การคำนวณเพื่อความถูกต้องแม่นยำ หรือเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

4) ทีมงาน หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน สมาชิกทุกคนเต็มใจในการเป็นส่วนร่วมและพึงพอใจในผลงานที่ทำ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษา และสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออีเล็กทรอนิกส์ สภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธะกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้ง

ระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives & Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness & Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็น ทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเป็นของตนต่อการทำงานได้มี การสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใน (Support & Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่ เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation & Conflict) คือสมาชิกในทีมให้ความ ร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้

ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10.สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11.การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

Campbell (1990) แบ่งองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน (job specific task proficiency) หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นต่อตำแหน่งงานที่ได้กำหนด เช่น ประสบการณ์ต่อความชำนาญในการตรวจสอบบัญชีของตำแหน่งงานบัญชี ความชำนาญปฏิบัติให้การพยาบาลศัลยกรรมหัวใจเด็กเล็กของงานพยาบาลศัลยกรรมเด็กเล็ก ความชำนาญการปรุงใบยาของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานกองการใบยา เป็นต้น

2. ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน (non-job specific task proficiency) หมายถึง ระดับประสบการณ์ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งงานตามที่กำหนดเท่านั้น เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิค การใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด (written & oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการเขียนและการพูด เพื่อการสื่อสารชี้แจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ มีความหลากหลายรูปแบบ เช่น บอร์ดความรู้ แผ่นพับ การนำเสนอข้อมูลผลกำไรประจำไตรมาตรในที่ประชุม เป็นต้น

4. ความทุ่มเทพยายาม (demonstrating effort) หมายถึง การประพฤติตนต่อผู้ปฏิบัติงานในความมุ่งมานะอุตสาหะ ความพยายาม และความเต็มใจปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ยากลำบาก

5. การรักษาระเบียบวินัย (maintaining personal discipline) หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือพฤติกรรมฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การขาดงาน การใช้สารเสพติด การทุจริต เป็นต้น

6. การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม (facilitating peer & team performance) หมายถึง ระดับของการประพฤติตนหรือการกระทำ ส่งผลให้กลุ่มเพื่อประสิทธิภาพในงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น

7. การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ (supervision /leadership) หมายถึง พฤติกรรม การกระทำมีการชักจูงใจหรือการส่งอิทธิพลของการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

8. การจัดการหรือการบริหารงาน (management /administration) หมายถึง การจัดการภารกิจต่าง ๆ เกี่ยวข้องในการบริหาร เช่น การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานการแก้ไขวิกฤตการณ์ การควบคุมการใช้จ่าย การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน เป็นต้น

Vroom & Deci (1997) ได้ทำการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว

เสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ตามองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ของ Campbell (1990) ประกอบด้วย 1) ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน 2) ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน 3) ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด 4) ความทุ่มเทพยายาม 5) การรักษาระเบียบวินัย 6) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม 7) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ และ 8) การจัดการหรือการบริหารงาน

บริบทของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

หน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร
2. ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสกลนคร
3. ที่ทำการปกครองอำเภอกุสุมาลย์
4. ที่ทำการปกครองอำเภอกุดบาก
5. ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม
6. ที่ทำการปกครองอำเภอพังโคน
7. ที่ทำการปกครองอำเภอวาริชภูมิ
8. ที่ทำการปกครองอำเภอนิคมน้ำอูน
9. ที่ทำการปกครองอำเภอวานรนิวาส
10. ที่ทำการปกครองอำเภอคำตากล้า
11. ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านม่วง
12. ที่ทำการปกครองอำเภออากาศอำนวย
13. ที่ทำการปกครองอำเภอสว่างแดนดิน
14. ที่ทำการปกครองอำเภอส่องดาว
15. ที่ทำการปกครองอำเภอเต่างอย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

16. ที่ทำการปกครองอำเภอโคกศรีสุพรรณ
17. ที่ทำการปกครองอำเภอเจริญศิลป์
18. ที่ทำการปกครองอำเภอโพนนาแก้ว
19. ที่ทำการปกครองอำเภอภูพาน

ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ เส้นรุ้งที่ 160 องศา 45 ลิปดา ถึง 180 องศา 15 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 15 ลิปดา ถึง 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีขนาดพื้นที่ประมาณ 9,605.76 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 6,003,602 ไร่ ตั้งอยู่เหนือระดับน้ำทะเล 172 เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 647 กิโลเมตรทางรถยนต์

การปกครอง

จังหวัดสกลนครแบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 18 อำเภอ 125 ตำบล 1323 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองสกลนคร
2. อำเภอกุสุมาลย์
3. อำเภอกุดบาก
4. อำเภอพรรณานิคม
5. อำเภอพังโคน
6. อำเภอวาริชภูมิ
7. อำเภอนิคมน้ำอูน
8. อำเภอวานรนิวาส
9. อำเภอคำตากล้า
10. อำเภอบ้านม่วง
11. อำเภออากาศอำนวย
12. อำเภอสว่างแดนดิน
13. อำเภอส่องดาว
14. อำเภอเต่างอย
15. อำเภอโคกศรีสุพรรณ
16. อำเภอเจริญศิลป์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

17. อำเภอโพนนาแก้ว

18. อำเภอภูพาน

เนื้อที่จังหวัดสกลนคร

มีพื้นที่ประมาณ 9,450 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 5.6 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับ 9 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอที่มีพื้นที่มากที่สุด คือ อำเภอวานรนิวาส มีเนื้อที่ 1,001 ตารางกิโลเมตร และอำเภอนิคมน้ำอูน เป็นอำเภอที่มีเนื้อที่น้อยที่สุด คือ 162 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร โดยมีลักษณะภูมิประเทศดังนี้

ตอนเหนือ เป็นที่ราบลุ่มตามลำน้ำ ลำห้วย ใช้ในการทำนา สภาพป่าปนไร่ ป่าส่วนใหญ่เป็นป่าโปร่งแดง มีไม้เต็ง ไม้รัง พลวง พื้นที่บางส่วนริมน้ำสงครามเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม ใช้ทำนาได้บางส่วน ส่วนที่จะทิ้งว่างเปล่ามีพวกไม้พุ่มเตี้ย และหญ้าขึ้นคลุมทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยอำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า อำเภอวานรนิวาส

ตอนใต้ เป็นที่ราบสูง ได้แก่ ที่ราบสูงบนเทือกเขาภูพาน และที่ราบสูงระหว่างหุบเขา มีลำห้วยอันเกิดจากเทือกเขาหลายแห่ง มีป่าไม้และทุ่งหญ้าเหมาะสำหรับการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งประกอบด้วยอำเภอกุดบาก อำเภอภูพาน

ตอนกลาง เป็นที่ราบต่ำเหมาะกับการทำนา โดยเฉพาะท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร มีบึงหนองหารที่ใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศ รองจากบึงบอระเพ็ดและกว๊านพะเยา หนองหารเป็นบึงธรรมชาติ ตั้งอยู่อำเภอเมืองสกลนคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ตารางกิโลเมตร หรือ 77,016 ไร่ ระดับน้ำลึกเฉลี่ยประมาณ 3–6 เมตร เป็นที่รวมของแม่น้ำต่าง ๆ หลายสาย

ทิศตะวันออก เป็นพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาด

ทิศตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเรียบสลับกับพื้นที่ดอน เหมาะแก่การทำไร่ ซึ่งติดกับจังหวัดอุดรธานี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

คณากร จูมั่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยอิทธิพลต่อการทำงาน ด้านโครงสร้างและด้านบุคลากร มีผลต่อการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 อยู่ในระดับมากและ 2)ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิไลวรรณ ทองบุญมา (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระดับชั้นการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 2) แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศากลางจังหวัด ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r=0.656)

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ณรงค์เดช โกรัตนะ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า : 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจ อยู่ ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้น ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้าน

ความสามารถปรับตัวได้ดี และด้านการพึ่งพาตนเองได้ ตามลำดับ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประโยชน์ของผลการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลมาก

ศิรดา เพชรแก้วกุล (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานอยู่ในท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test F-test และ Regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน (ร้อยละ 58.4) มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 226 คน (ร้อยละ 70.6) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 71.3) ตำแหน่งงานระดับ 3-4 จำนวน 137 คน (ร้อยละ 42.8) มีรายได้ 16,050-30,000 บาท จำนวน 207 คน (ร้อยละ 64.7) อายุงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 3-6 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 41.9) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านสถานะทางอาชีพ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ และแรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัทมพร พรมทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีทำให้ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยา ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ การกำหนดโยบายที่ผ่านการมีส่วนร่วมโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและดาเนินการได้จริง การปกครองและบังคับบัญชาโดยยึดหลักเหตุผล การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงเงินเดือน/ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ผลงานวิชาการในประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นตัวกำหนดมาตรการต่าง ๆ ผลการศึกษา พบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ในประเด็นขององค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึง ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวในการพัฒนาประสิทธิภาพของ

บุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากรแบบอิสระ, การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน สังกัดหน่วยงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร 3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพาพร จันทร ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ชุด โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถอถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรและด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

กฤษดา เชียรวัฒนสุข และปริญญ์ ศุกรีเขตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 เพราะเมื่อมีการรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย

พรรณิดา คำนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า ทักษะความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทักษะ

ความสามารถที่ค้นพบในงานวิจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความสามารถในด้านต่าง ๆ การมีเป้าประสงค์ในชีวิตและการทำงาน ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ทักษะความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจและในปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 13 ด้าน ซึ่งเรียงลำดับสูงไปต่ำ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสเจริญในงาน เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุดคือปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาผล และนิมิตต์ สุขใจ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอู่ทอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นั่นเพราะบริษัทได้ส่งเสริมสนับสนุนอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองของพนักงาน ให้มีโอกาสใช้ความรู้ในการทำงาน สามารถ

นำมาพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเคร่งครัด

อภิญญารัตน์ จันตูม, ลัสดา ยาวิละ และรัตนา สิทธิอ่วม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ มากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัณฐาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.80 (R^{2Adj}=.908) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน (β=.615) ลักษณะของอาชีพ (β=.326) ลักษณะของงาน (β=.319) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (β=.187) ความก้าวหน้าในการทำงาน (β=.140) การเจริญเติบโต (β=.095) ความรับผิดชอบ (β=.094) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร

ธีระสา อยู่โต (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ 3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วีระวัฒน์ ชาแสน, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 (R^{2Adj}=.869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (β=.684) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (β=.266) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (β=.124) 3) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 (R^{2Adj}=.771) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า (β=.382) ความสำเร็จของงาน (β=.240) การได้รับการพัฒนา (β=.197) และลักษณะของงาน (β=.157) ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 (R^{2Adj}=.865) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน (β=.619) สถานะของอาชีพ (β=.322) การนิเทศงาน (β=.256) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β=.077) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (β=.070)

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวมรวบข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ (2566) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสร้าง รูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลในเชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นทุ่มเท ในงานให้กับ พนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

บรรพต อนุศร (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.78 อายุอยู่ระหว่าง 31–45 ปี ร้อยละ 48.89 อายุเฉลี่ย 42.71 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.33 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.00 รองลงมาตำแหน่งเภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ร้อยละ 14.44 ระยะเวลา การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 50.00 (มัธยฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงาน เท่ากับ 16 ปี) รายได้ ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000

บาท ร้อยละ 60.00 (มัธยฐานของรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 35,000 บาท) และส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ร้อยละ 96.11 ส่วนระดับประสิทธิภาพ ระดับปัจจัยภายในองค์กร และระดับปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 (R2=0.5294) โดยเฉพาะปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 73.20 (R^2=0.732) โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วราภรณ์ คชินทร์ (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และ ด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

Hossian (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน กรณีศึกษาบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยมีการจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยให้พนักงานจำนวน 70 คน ของร้าน KFC ทั้ง 3 แห่ง

ที่ตั้งอยู่ในกรุงลอนดอน พบว่า สามารถจำแนกปัจจัยของแรงจูงใจ ออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) สถานการณ์ภายในบริษัท 4) การได้รับการยอมรับ 5) การพัฒนาและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) การจ่ายผลตอบแทนทั้งนี้ ยัง พบว่า ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลกระทบต่อของแรงจูงใจของพนักงานสูงกว่าปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างของกลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการจ้างงานการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

Vermeeren (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า แนวทางปฏิบัติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความสามารถและโอกาสของบุคลากรนั้น มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานที่มากกว่าแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากร

Kundu & Gahlawat (2018) ได้ศึกษาเรื่อง Ability–motivation–opportunity enhancing human resource practices & firm performance: Evidence from India ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างความสามารถ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมโอกาส จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพการทำงานที่เหนือกว่า โดยการส่งเสริมโอกาสจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพที่มั่นคง และการส่งเสริมความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพที่มั่นคงบางส่วน

Mamun & Khan (2020) ได้ศึกษาเรื่อง A Theoretical Study on Factors Influencing Employees Performance, Rewards & Motivation within Organisation การวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ โดยผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นนั้น องค์กรต้องทำความเข้าใจเชิงลึกถึงความต้องการและให้แรงจูงใจต่าง ๆ ต่อพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจเป็นการสร้างและรักษาความมุ่งมั่นของพนักงานในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ

Rizwan, Tariq, Hassan, & Sultan (2014) ได้ศึกษาเรื่อง A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation & Employee Performance in

Pakistan โดยการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยประเภทใดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงงานอยู่ในระดับใด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจคือแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และแรงจูงใจมักจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Mulyana et al. (2021) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความสามารถ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู การเพิ่มขึ้นของตัวแปรความสามารถจะตามมาด้วยประสิทธิภาพที่เพิ่มสูงขึ้น

Mahdy & Alhadi (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามแบบจำลอง AMO ต่อผลลัพธ์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ในภาคการธนาคาร ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมทักษะ เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนา การสรรหาและคัดเลือก การประเมินประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษานี้กล่าวว่า ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นปัจจัยตัดสินและส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วนองค์กร

สรุป ทฤษฎี AMO (Ability, Motivation, Opportunity) เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยสามอย่าง ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ซึ่งคือทักษะและความรู้, แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งคือความปรารถนาที่จะทำงาน, และโอกาส (Opportunity) ซึ่งคือการได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ องค์กรจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ โดยการใช้นโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งสามปัจจัยนี้ไปพร้อมกัน จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall & Purcell (2003) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ของ Campbell (1990) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 553 คน (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 227 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละอำเภอ แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
– อำเภอกุดบาก	26	11
– อำเภอกุสุมาลย์	28	12
– อำเภอคำตากล้า	27	11
– อำเภอโคกศรีสุพรรณ	25	10
– อำเภอเจริญศิลป์	26	11
– อำเภอบ้านม่วง	34	14
– อำเภอพรรณนานิคม	38	16
– อำเภอพังโคน	33	14
– อำเภอโพนนาแก้ว	21	9
– อำเภอภูพาน	26	11
– อำเภอเมืองสกลนคร	49	20
– อำเภอวานรนิวาส	49	19
– อำเภอวาริชภูมิ	25	10
– อำเภอสว่างแดนดิน	45	19
– อำเภอส่องดาว	21	8
– อำเภออากาศอำนวย	37	15
– อำเภอเต่างอย	23	9
– อำเภอนิคมน้ำอูน	20	8
รวม	553	227

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร (2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย

1. ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
2. แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร
3. โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความคิดเห็น ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความสามารถ/แรงจูงใจ/โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความสามารถ/แรงจูงใจ/โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความสามารถ/แรงจูงใจ/โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความสามารถ/แรงจูงใจ/โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความสามารถ/แรงจูงใจ/โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวง มหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ความสามารถ/แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1. ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) จากแนวคิดของ Boxall & Purcell (2003) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

3.2 องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ของ Campbell (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า –1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความเป็นธรรม ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

5.5 เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

6. ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.399–0.879

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.412–0.852

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.407–0.786

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.403–0.879

5) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.399–0.868

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .811

2) แบบสอบถามความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .826

3) แบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .778

4) แบบสอบถามโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .915

5) แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .798

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตศาลากลางจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวง มหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ

1.2.1 ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

1.2..2 แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

1.2.3 โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

1.2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

3.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) พิจารณาจากค่า Varianec Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 และพิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 จึงจะแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เป็นไปตามข้อตกลง เบื้องต้น

3.3 การศึกษาอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
A	แทน	ความสามารถ
M	แทน	แรงจูงใจ
O	แทน	โอกาสในการปฏิบัติงาน
E	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
E_1	แทน	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน
E_2	แทน	ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

E_3	แทน	ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียนและการพูด
E_4	แทน	ความทุ่มเทพยายาม
E_5	แทน	การรักษาระเบียบวินัย
E_6	แทน	การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม
E_7	แทน	การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ
E_8	แทน	การจัดการหรือการบริหารงาน
P–Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=227)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
– ชาย	106	46.70
– หญิง	121	53.30
2. อายุ		
– ไม่เกิน 30 ปี	28	12.33
– 31–40 ปี	71	31.28
– 41–50 ปี	91	40.09
– 51–60 ปี	37	16.30
3. ระดับการศึกษา		
– ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	11.89
– ปริญญาตรี	161	70.93
– สูงกว่าปริญญาตรี	39	17.18
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
– ไม่เกิน 15,000 บาท	19	8.37
– 15,001 – 20,000 บาท	92	40.53
– 20,001 – 30,000 บาท	65	28.63
– 30,001 บาท ขึ้นไป	51	22.47
5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
– 1–5 ปี	26	11.46
– 6–10 ปี	79	34.80
– 11–20 ปี	97	42.73
– 21 ปี ขึ้นไป	25	11.01
รวม	227	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 และเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.09 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.28 อายุ 51–60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 และระดับต่ำปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.89

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40.53 รองลงมาได้แก่ 20,001–30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 และ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11–20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีประสบการณ์การทำงาน 1–5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.46 และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป้นร้อยละ 11.01

สรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.09 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.93 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.53 และมีประสบการณ์การทำงาน 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.73

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3–5 อันประกอบด้วย

1. ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

3. โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.78	มาก
2	ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.83	0.77	มาก
3	ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.69	0.80	มาก
4	ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.18	0.71	มาก
ภาพรวม		3.85	0.57	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.18) รองลงมาคือ ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.69) และท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.69)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป	4.20	0.75	มาก
2	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.15	0.70	มาก
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	4.16	0.59	มาก
ภาพรวม		4.17	0.43	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป ($\overline{X}$ =4.20) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.15)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับโอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ดยรวมและรายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.73	0.84	มาก
2	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.58	0.98	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.88	0.76	มาก
4	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.70	มาก
5	ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.17	0.59	มาก
6	ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.92	0.71	มาก
7	ท่านมีโอกาสนำประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.71	0.77	มาก
ภาพรวม		3.83	0.49	มาก

จากตาราง 5 พบว่า โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 6–14

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=227)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน	4.17	0.50	มาก
2	ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน	4.07	0.55	มาก
3	ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด	4.12	0.44	มาก
4	ความทุ่มเทพยายาม	4.04	0.52	มาก
5	การรักษาระเบียบวินัย	3.96	0.63	มาก
6	การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม	4.04	0.66	มาก
7	การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ	4.02	0.65	มาก
8	การจัดการหรือการบริหารงาน	4.05	0.51	มาก
ภาพรวม		4.05	0.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาได้แก่ ความชำนาญในการสื่อสารการ

ทำงานด้วยการเขียน และการพูด ($\overline{X}$ =4.12) ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน ($\overline{X}$ =4.07) การจัดการหรือการบริหารงาน ($\overline{X}$ =4.05) ความทุ่มเทพยายาม ($\overline{X}$ =4.04) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม ($\overline{X}$ =4.04) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ =4.02) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรักษาระเบียบวินัย ($\overline{X}$ =3.96)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบตรงตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน	4.40	0.66	มาก
2	ท่านมีทักษะหรือความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	4.17	0.74	มาก
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	4.07	0.82	มาก
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง	4.00	0.80	มาก
5	ท่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะงานมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้	4.33	0.66	มาก
6	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้หลากหลายรูปแบบ	4.02	0.78	มาก
ภาพรวม		4.17	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน

เจาะจงเฉพาะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบตรงตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =4.40) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะงานมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ($\overline{X}$ =4.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง ($\overline{X}$ =4.00)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานหลากหลายประเภท	4.22	0.76	มาก
2	ท่านสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.75	มาก
3	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือประสานงานข้ามสายงานได้เป็นอย่างดี	4.04	0.79	มาก
4	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากงานอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานปัจจุบันได้	4.01	0.77	มาก
5	ท่านมีความพร้อมในการรับมอบหมายภารกิจพิเศษหรือภารกิจเพิ่มเติมที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งงาน	3.98	0.77	มาก
ภาพรวม		4.07	0.55	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานหลากหลายประเภท ($\overline{X}$ =4.22) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความพร้อมในการรับมอบหมายภารกิจพิเศษหรือภารกิจเพิ่มเติมที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =3.98)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถเขียนเอกสารราชการ หนังสือราชการ หรือรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.10	0.66	มาก
2	ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานด้วยวาจาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.69	มาก
3	ท่านสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (การเขียนหรือการพูด) ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้รับสาร	4.10	0.65	มาก
4	ท่านสามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทของการทำงานภายในองค์การ	4.06	0.78	มาก
5	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์	4.02	0.74	มาก
ภาพรวม		4.12	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานด้วยวาจาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =4.32) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (การเขียนหรือการพูด) ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้รับสาร ($\overline{X}$ =4.10) และท่านสามารถเขียนเอกสารราชการ หนังสือราชการ หรือรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ =4.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ 4.02 ($\overline{X}$ =3.96)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทพยายาม รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.37	0.68	มาก
2	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน แม้ต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักหรือข้อจำกัดในการทำงาน	3.92	0.73	มาก
3	ท่านพยายามแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.74	มาก
4	ท่านยังคงรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันหรือยากลำบาก	3.95	0.74	มาก
5	ท่านมีความรับผิดชอบและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.06	0.71	มาก
ภาพรวม		4.04	0.52	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเทพยายาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\overline{X}$ =4.37) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =4.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพยายามแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =3.91)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการรักษาระเบียบวินัย รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	3.94	0.79	มาก
2	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร	3.85	0.81	มาก
3	ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น การทุจริต หรือการประพฤติผิดวินัย	3.98	0.78	มาก
4	ท่านปฏิบัติตนตามจริยธรรมและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการอย่างเหมาะสม	3.98	0.75	มาก
5	ท่านมีความตระหนักหรือรับผิดชอบในการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือทางราชการ	4.08	0.74	มาก
ภาพรวม		3.96	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการรักษาระเบียบวินัย โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความตระหนักหรือรับผิดชอบในการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือทางราชการ ($\overline{X}$ =4.08) รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติตนตามจริยธรรมและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.98) และท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น การทุจริต หรือการประพฤติผิดวินัย ($\overline{X}$ =3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ($\overline{X}$ =3.85)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย	4.15	0.75	มาก
2	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือถ่ายทอดประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น	4.01	0.81	มาก
3	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามระเบียบ	4.12	0.75	มาก
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	3.90	0.94	มาก
5	ท่านมุ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมหรือความสามัคคีภายในหน่วยงาน	4.00	0.78	มาก
ภาพรวม		4.04	0.66	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามระเบียบ ($\overline{X}$ =4.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ($\overline{X}$ =3.90)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการชี้แจงเป้าหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ท่านเข้าใจอย่างชัดเจน	3.99	0.74	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.96	0.83	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.06	0.84	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน	4.09	0.67	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่งผลให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ	4.02	0.79	มาก
ภาพรวม		4.02	0.65	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน ($\overline{X}$ =4.09) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\overline{X}$ =3.96)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการจัดการหรือการบริหารงาน รายข้อ

(n=227)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถวางแผนหรือจัดการภารกิจด้านการบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.92	0.78	มาก
2	ท่านมีการติดตามหรือประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.76	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.72	มาก
4	ท่านมีการควบคุมหรือใช้จ่ายงบประมาณหรือทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามระเบียบ	3.90	0.76	มาก
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.75	มาก
ภาพรวม		4.05	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการจัดการหรือการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถวางแผนหรือจัดการภารกิจด้านการบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.922) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.88)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย คือ ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 15–17

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinerity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน

โดยความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	A	M	O	E
$\overline{X}$	3.85	4.17	3.83	4.05
S.D.	0.57	0.43	0.49	0.51
A	1	.347**	.683**	.655**
M		1	.346**	.574**
O			1	.757**
E				1

จากตาราง 15 พบว่า

1. ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (A) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.655)

2. แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (M) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.574)

3. โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (O) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.757)

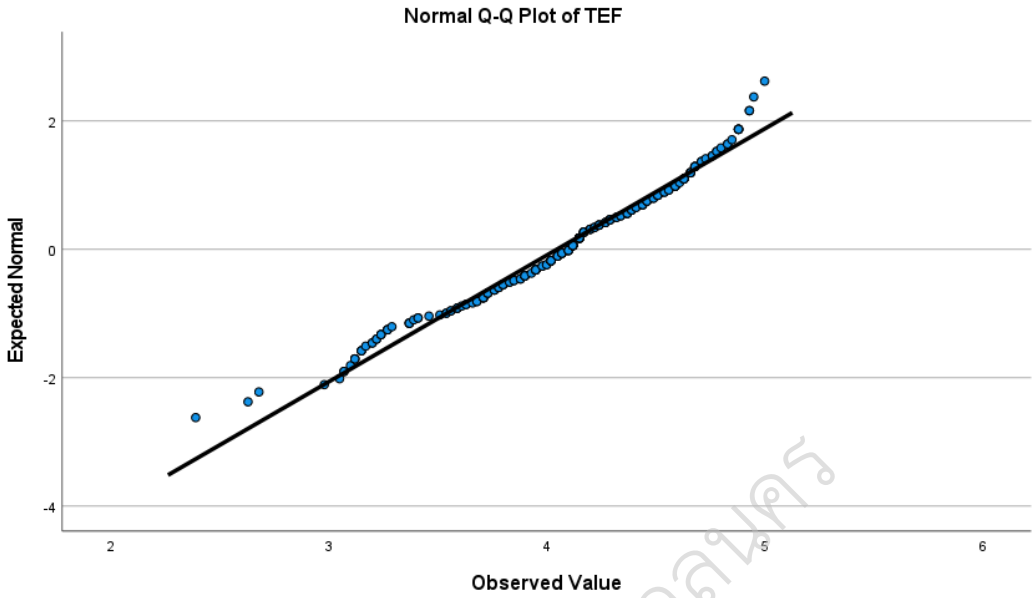
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร (Collinearity Statistics)

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. ความสามารถ (A)	.520	1.923
2. แรงจูงใจ (M)	.857	1.166
3. โอกาสในการปฏิบัติงาน (O)	.520	1.923

จากตาราง 16 แสดงความเป็นอิสระ ระหว่างตัวแปร (Collinearity Statistics) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร มีค่า Tolerance ระหว่าง 0 > 1 และค่า Varianec Inflation Factor (VIF) ไม่เกิน 10 โดยค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.923 และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .520 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่จะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปร แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวแปร มีความเป็นอิสระจากกัน

จากตาราง 15–16 พบว่า ความสามารถ (A) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.655) แรงจูงใจ (M) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.574) และโอกาสในการปฏิบัติงาน (O) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.757) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0 > 1 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ .469 ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ .079 แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



ภาพประกอบ 4 กราฟ Normal Probability Plot

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่า ค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อน (Residual) =.000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin–Watson เมื่อ Durbin–Watson มีค่า 1.571 โดยค่า Durbin–Watson ควรมีค่าในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใดๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	T	P-value
(Constant)	.278	.202		1.374	.171
1. ความสามารถ (A)	.168	.045	.190	3.755	.000**
2. แรงจูงใจ (M)	.393	.047	.330	8.382	.000**
3. โอกาสในการปฏิบัติงาน (O)	.532	.052	.513	10.138	.000**
R=.838, $R^{2=}$.703, $R^{2Adj=}$.699, F=175.815, Sig.=.000**					

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน (O) (β=.513) ด้านแรงจูงใจ (M) (β=.330) และด้านความสามารถ (A) (β=.190) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.30 (R^2=.703) โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .278 + .168(TA) + .393(TM) + .532(TO)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .190(TA) + .330(TM) + .513(TO)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังตาราง 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
โอกาสในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.09 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.93 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.53 และมีประสบการณ์การทำงาน 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.73

2. ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.18) รองลงมาคือ ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.69) และท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.69)

3. แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป ($\overline{X}$ =4.20) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.15)

4. โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.58)

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาได้แก่ ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด ($\overline{X}$ =4.12) ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน ($\overline{X}$ =4.07) การจัดการหรือการบริหารงาน ($\overline{X}$ =4.05) ความทุ่มเทพยายาม ($\overline{X}$ =4.04) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม ($\overline{X}$ =4.04) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ =4.02) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรักษาระเบียบวินัย ($\overline{X}$ =3.96)

6. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน (β=.513) ด้านแรงจูงใจ (β=.330) และด้านความสามารถ (β=.190) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.30 (R^2=.730)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน รองลงมาได้แก่ ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน การจัดการหรือการบริหารงาน ความทุ่มเทพยายาม การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรักษาระเบียบวินัย

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกแห่ง มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการปฏิบัติงานมีลักษณะมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับความถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานราชการ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการยังยึดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยในแต่ละภารกิจมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) และการรายงานผลอย่างเป็นระบบและชัดเจน ทำให้สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานได้ในทุกขั้นตอนอย่างโปร่งใส อีกทั้งยังมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน่วยงานให้ความสำคัญกับประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ขณะเดียวกัน หน่วยงานยังดำเนินงานภายใต้หลัก

ความชัดเจนในการสั่งการและการปฏิบัติงาน โดยคำสั่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร และหากมีการสั่งการด้วยวาจาก็จะมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ และลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารภายในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น ลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล จึงช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทางและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้ง อาชีพข้าราชการยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน รวมถึงให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งหมด จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่หลักของตนเอง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานซ้ำอย่างต่อเนื่อง (routine work) และการได้รับมอบหมายงานตามสายงานที่ตรงกับความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดทักษะเฉพาะทางและความแม่นยำในการทำงานสูง รองลงมาคือ ด้านความชำนาญในการสื่อสารทั้งการเขียนและการพูดอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานของกรมการปกครองต้องติดต่อประสานงานกับประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งระบบราชการยังให้ความสำคัญกับเอกสารทางราชการ จึงยิ่งส่งเสริมทักษะในด้านนี้ ในส่วนของด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน ด้านการจัดการหรือการบริหารงาน ด้านความทุ่มเทพยายาม ด้านการสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม ด้านการบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำลงมา แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นผลมาจากโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมของข้าราชการ เช่น ความเสียสละและการทำงานเพื่อประชาชน อย่างไรก็ตาม ส่วน ด้านการรักษาระเบียบวินัย แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่อาจมีความยืดหยุ่นสูง ทำให้การควบคุมระเบียบวินัยไม่เข้มงวดเท่ากับหน่วยงานส่วนกลาง ภาระงานจำนวนมากและความเร่งด่วนของงานบริการประชาชน อาจทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบได้อย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน หรืออาจสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรบางกลุ่มที่มีระดับวินัยไม่เท่ากัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต อนุศร (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระสา อยู่โต (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์เดช โกรัตนะ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พรมทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครผล

การศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1990) ที่ผล่าวถึงองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน (job specific task proficiency) หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นต่อตำแหน่งงานที่ได้กำหนด เช่น ประสบการณ์ต่อความชำนาญในการตรวจสอบบัญชีของตำแหน่งงานบัญชี ความชำนาญปฏิบัติให้การพยาบาลศัลยกรรมหัวใจเด็กเล็กของงานพยาบาลศัลยกรรมเด็กเล็ก ความชำนาญการปรุงใบยาของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานกองการใบยา เป็นต้น 2) ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน (non–job specific task proficiency) หมายถึง ระดับประสบการณ์ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งงานตามที่กำหนดเท่านั้น เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิค การใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น 3) ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด (written and oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการเขียนและการพูด เพื่อการสื่อสารชี้แจ้งข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ มีความหลากหลายรูปแบบ เช่น บอร์ดความรู้ แผ่นพับ การนำเสนอข้อมูลผลกำไรประจำไตรมาตรในที่ประชุม เป็นต้น 4) ความทุ่มเทพยายาม (demonstrating effort) หมายถึง การประพฤติตนต่อผู้ปฏิบัติงานในความมุ่งมานะอุตสาหะ ความพยายาม และความเต็มใจปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ยากลำบาก 5) การรักษาระเบียบวินัย (maintaining personal discipline) หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือพฤติกรรมฝ่าฝืนกฎระเบียบ เช่น การขาดงาน การใช้สารเสพติด การทุจริต เป็นต้น 6) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม (facilitating peer and team performance) หมายถึง ระดับของการประพฤติตนหรือการกระทำ ส่งผลให้กลุ่มเพื่อประสิทธิภาพในงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น 7) การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ (supervision /leadership) หมายถึง พฤติกรรม การกระทำมีการชักจูงใจหรือการส่งอิทธิพลของการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ 8) การจัดการหรือการบริหารงาน (management /administration) หมายถึง การจัดการภารกิจต่าง ๆ เกี่ยวข้องในการบริหาร เช่น การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานการแก้ไขวิกฤตการณ์ การควบคุมการใช้จ่าย การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน (β=.513) ด้านแรงจูงใจ (β=.330) และด้านความสามารถ (β=.190) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.30 (R^2=.730)

จากผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ AMO theory หรือเรียกว่า ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเกิดจากการผสมผสานกันของ 3 ปัจจัยนี้ ได้แก่ ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะและความรู้, แรงจูงใจ (Motivation) คือ ความปรารถนาที่จะทำงาน, และโอกาส (Opportunity) คือ โอกาสที่พนักงานจะสามารถใช้ความสามารถนั้นได้ ความสามารถ (Ability): หมายถึง ทักษะและความรู้ที่พนักงานมี ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ แรงจูงใจ (Motivation): คือ ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งสามารถเพิ่มขึ้นได้ผ่านการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม โอกาส (Opportunity): หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่ เช่น การมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในงานและได้รับความพึงพอใจในงาน หากต้องการให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากรก็ต้องเพิ่มสูงขึ้นด้วย ตามหลักของทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างวิธีบริหารจัดการผู้คนและผลการปฏิบัติงานที่ตามมา มุมมองที่ยอมรับกันทั่วไปคือการผสมผสานระหว่างความสามารถของแต่ละบุคคล (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาสของพวกเขา (Opportunity) ซึ่งตามทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้ว่า ดังนั้น ทฤษฎีความสามารถแรงจูงใจ และโอกาส จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรใน 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (มารดารัตน์ สุขสง่า, 2563)

จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจ หน้าที่ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย (ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร, 2561)

โดยปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า การเปิดพื้นที่หรือเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำงานมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพ กล่าวคือ แม้บุคลากรจะมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในระดับสูง แต่หากขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย การเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น หรือการมีอิสระในการดำเนินงาน ก็จะไม่สามารถแปลงศักยภาพดังกล่าวให้เป็นผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ ในบริบทของกรมการปกครอง ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนและการประสานงานหลายภาคส่วน หากผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และลดข้อจำกัดที่ไม่จำเป็น ย่อมช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและเกิดผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในลำดับรองลงมา สะท้อนว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาและความรู้สึกภายในของบุคลากรยังคงมีความสำคัญอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีโครงสร้างความก้าวหน้าและระบบประเมินผลที่ชัดเจน หากมีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบของแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) จะยิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท และรักษามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านความสามารถมีอิทธิพลในระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในสังกัดกรมการปกครองส่วนใหญ่ผ่านกระบวนการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้มีระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมและแรงผลักดันอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังนั้น ความสามารถจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน ที่จำเป็น แต่ไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาดสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับโอกาสและแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถ สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 70.30 (R^2=.730) ยังสะท้อนให้เห็นว่า แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ในระดับสูง แสดงถึงความครอบคลุมและความเหมาะสมของตัวแปรทั้งสามในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด AMO Theory (Ability, Motivation, Opportunity) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล เมื่อบุคลากร “มีความสามารถ (A) มีแรงจูงใจ (M) และมีโอกาส (O)” ในการแสดงศักยภาพอย่างครบถ้วน โดยหากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งขาดหายไป ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมลดลง ทฤษฎีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างวิธีบริหารจัดการผู้คนและผลการปฏิบัติงานที่ตามมา มุมมองที่ยอมรับกันทั่วไปคือการผสมผสานระหว่างความสามารถของแต่ละบุคคล (Ability: A) แรงจูงใจ (Motivation: M) และโอกาสของพวกเขา (Opportunity: O) ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการใช้กรอบการทำงานของ AMO ในลักษณะที่ชี้ให้เห็นว่าเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) โดยทฤษฎีความสามารถแรงจูงใจ และโอกาส (AMO Theory) สามารถอธิบายได้ว่าหากต้องการให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสของบุคลากรก็ต้องเพิ่มขึ้นด้วย AMO Theory จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ในการสนับสนุนบุคลากร เพื่อส่งเสริมบุคลากรใน 3 ด้าน คือ (มารดารัตน์ สุขสง่า, จินดา ลักษณ์วัฒนสินธุ์ และไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2563) 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน (Ability) 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Opportunity) ซึ่งองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต อนุศร (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 โดยเฉพาะปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 73.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คชินทร์ (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระสา อยู่โต (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.80 (R^{2Adj}=.908) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิดา คำนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กฤษดา เชียรวัฒนสุข และปริญญ์ ศุกรีเขตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เพราะเมื่อมีการรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พรมทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีทำให้ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยา ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Boxall and Purcell (2003) ให้เห็นว่าถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องเพิ่มที่ระดับความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาส (Opportunity) ของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยต้องมีการจัดรูปแบบวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสเพิ่มมากขึ้น (Boxall & Purcell, 2003)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ในด้านการรักษาระเบียบวินัย แม้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและการไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ผ่านการกำหนดมาตรการติดตามเวลา การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก และการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ควบคู่กับการสื่อสารและทบทวนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ส่วนในด้านการบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ ควรพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนเสริมสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อให้สามารถชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ผ่านการอบรม การโค้ชชิ่ง และการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎี AMO (Ability–Motivation–Opportunity) อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมและโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของบุคลากร เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจ การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็น รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคู่กับการพัฒนาด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลในระดับรองลงมา โดยควรมีการออกแบบระบบแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลที่เป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจ และการเรียนรู้ในงาน (On–the–job training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น นอกจากนั้น หน่วยงานควรบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

1.3 หน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2.4 ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อทดสอบแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี AMO อย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2569). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 228–241.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์. (2566). *อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤษดา เชียรวัฒนสุข และปริญญ์ ศุกรีเขตร. (2564). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 96–110.

กัณฐาพรณ์ คำชมภู. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา *วานิชย์บัญชา. (2559). การใช้งาน SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

คณากร จูมั่น. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 1(2). 65–72.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเดียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 11(1). 118–139.

ณรงค์เดช โกรัตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 3(2). 78–88.

ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 19(70). 80–91.

ทศวรรษ บุญญา. (2559). *ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีระสา อยู่โต. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา พรมจันทร์. (2562). *แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

บรรพต อนุศร. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี*. รายงานการวิจัย. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมพร พรมทอง. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). *การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร.* สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรรณิดา คำนา. (2564). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1)*, 216-231.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2)*, 92-100.

มารดารัตน์ สุขสง่า และคณะ. (2563). การบูรณาการองค์ความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 11(1). 16-24.

ยุพาพร จันทร ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 10(2). 231-250.

ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาผล และนิมิตต์ สุขใจ. (2564). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอู่ทอง. *Rajamangala University of Technology Tawan-ok Social Science Journal,* 10(1), 76-85.

วราภรณ์ คชินทร์. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.* รายงานการวิจัย. บธ.ม.นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สาขาการบริหารธุรกิจ

วิไลวรรณ ทองบุญมา. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น.

วีระวัฒน์ ชาแสน, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60–74.

ศิรดา เพชรแก้วกุล. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. *วารสารรัชตภาคย์*, 14(33), 75–90.

สันติสุข พิทักษ์คีรี (2565). รูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศ องค์การและสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(1), 222–245.

อธิษฐญา อิสระศักดิ์. (2565). *ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน.* สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อภิญญารัตน์ จันตุม, ลัสดา ยาวิละ และรัตนา สิทธิอ่วม. (2564). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University*, 16(57), 42–53.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95–121.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., & Bailey, T. A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high–performance work systems pay off*. Retrieved from https://dlink.me/ulhow.

Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal, 45*(3), 587–597.

Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*, *7*(4), 560–569.

BosNehles, A. C., Van Riemsdijk, M. J., & Kees, L. J. (2013). Employee perceptions of line management performance: applying the AMO theory to explain the effectiveness of line managers' HRM implementation. *Human resource management, 52*(6), 861–877.

Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Campbell, I. A., Fert, A., & Jaoul, O. (1970). The spontaneous resistivity anisotropy in Ni–basedalloys. *Journal of Physics C: Solid State Physics, 3*(1), 95.

Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough* (Eds.), andbook of industrial and organizational psychology (pp. 687–732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.

Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice–Hall.

Garudzo–Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teachers: An Education Management Perspective.* [Online]. Accessed 12 June 2025. Available from: http://wwwlib.umi.com/dissert

Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, *8*(3), 263–276.

Harney, B., & Jordan, C. (2008). Unlocking the black box: Line managers and HRMPerformance in a call centre context. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *57*(4), 1–36.

Hossian. (2012). *The Motivation to Work*. New York: McGraw–Hill Book Company.

Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking–20 steps to success*. New York: McGraw–Hill.

Kellner, A., Cafferkey, K., & Townsend, K. (2019). *Ability, motivation and opportunity theory: A formula for employee performance?*. Retrieved from https://bit.ly/3BICWD0

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1987). *"Determining Sample Size for Research Activities," in. Education and Psychological Measurement*. New York: The Free Press.

Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2018). Ability–motivation–opportunity enhancing human resource practices and firm performance: Evidence from India. *Journal of Management & Organization*, 24(5), 730–747.

Mahdy, F., & Alhadi, A. (2021). The effect of high–performance work systems according to AMO model on HRM performance outcomes: An analytical study on the banking sector. *Management Science Letters*, 11(6), 1755–1764.

Mamun, M. Z. A., & Khan, M. Y. H. (2020). A theoretical study on factors influencing employees performance, rewards and motivation within organisation. Socio *Economic Challenges (SEC)*, 4(3), 113–124.

Marin–Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capital*, *12*(4), 1040–1087.

Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.

Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, Sunarsi, D., Anggraeni, N., Jamalus, M., I., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance.*Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management.* Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Rizwan, M., Tariq, M., Hassan, R., & Sultan, A. (2014). A comparative analysis of the factors effecting the employee motivation and employee performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 35–49.

Siemsen, E., Roth, A. V., & Balasubramanian, S. (2008). How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: The constraining–factor model. *Journal of Operations Management*, *26*(3), 426–445.

Vermeeren, B. (2015). *Influencing public sector performance: Studying the impact of amoenhancing hr practices on various performance outcomes in the public sector*. International Review of Administrative Sciences. doi:10.1177/0020852315591642

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* Retrieved from https://psycnet.apa.org/record/1964-35027-000

Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation.* New York: Penguin Book.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son,

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอัมพร หลาวเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจิราภรณ์ เบิกบานดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๗๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริฐา กุลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวปาริฐา กุลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๗๕๙ ๓๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ปลัดจังหวัดสกลนคร กลุ่มปกครองและอำนวยความเป็นธรรม ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

5. เสมียนตราจังหวัดสกลนคร ฝ่ายการเงินและบัญชี ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

****

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางสาวปาริฐา กุลี
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 16
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถ						
1	ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
แรงจูงใจ						
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป					
2	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
6	ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีโอกาสนำประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน						
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบตรงตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน					
2	ท่านมีทักษะหรือความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด					
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง					
5	ท่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะงานมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้					
6	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้หลากหลายรูปแบบ					
ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน						
1	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานหลากหลายประเภท					
2	ท่านสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือประสานงานข้ามสายงานได้เป็นอย่างดี					
4	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากงานอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานปัจจุบันได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน (ต่อ)						
5	ท่านมีความพร้อมในการรับมอบหมายภารกิจพิเศษหรือภารกิจเพิ่มเติมที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งงาน					
ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด						
1	ท่านสามารถเขียนเอกสารราชการ หนังสือราชการ หรือรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
2	ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานด้วยวาจาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ท่านสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (การเขียนหรือการพูด) ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้รับสาร					
4	ท่านสามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทของการทำงานภายในองค์การ					
5	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์					
ความทุ่มเทพยายาม						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน แม้ต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักหรือข้อจำกัดในการทำงาน					
3	ท่านพยายามแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความทุ่มเทพยายาม (ต่อ)						
4	ท่านยังคงรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันหรือยากลำบาก					
5	ท่านมีความรับผิดชอบและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
การรักษาระเบียบวินัย						
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
2	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร					
3	ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น การทุจริต หรือการประพฤติผิดวินัย					
4	ท่านปฏิบัติตนตามจริยธรรมและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการอย่างเหมาะสม					
5	ท่านมีความตระหนักหรือรับผิดชอบในการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือทางราชการ					
การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม						
1	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย					
2	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือถ่ายทอดประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น					
3	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามระเบียบ					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม (ต่อ)						
5	ท่านมุ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมหรือความสามัคคีภายในหน่วยงาน					
การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ						
1	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการชี้แจงเป้าหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ท่านเข้าใจอย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
3	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่งผลให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ					
การจัดการหรือการบริหารงาน						
1	ท่านสามารถวางแผนหรือจัดการภารกิจด้านการบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
2	ท่านมีการติดตามหรือประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
4	ท่านมีการควบคุมหรือใช้จ่ายงบประมาณหรือทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามระเบียบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การจัดการหรือการบริหารงาน (ต่อ)						
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวง มหาดไทย อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	ความสามารถ								
1	ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	แรงจูงใจ								
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	โอกาสในการปฏิบัติงาน								
1	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านมีโอกาสนำประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน								
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบตรงตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีทักษะหรือความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน (ต่อ)								
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะงานมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้หลากหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน								
1	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานหลากหลายประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือประสานงานข้ามสายงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากงานอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานปัจจุบันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความพร้อมในการรับมอบหมายภารกิจพิเศษหรือภารกิจเพิ่มเติมที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด								
1	ท่านสามารถเขียนเอกสารราชการ หนังสือราชการ หรือรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานด้วยวาจาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (การเขียนหรือการพูด) ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้รับสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทของการทำงานภายในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	ความทุ่มเทพยายาม								
1	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน แม้ต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักหรือข้อจำกัดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพยายามแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	ความทุ่มเทพยายาม (ต่อ)								
4	ท่านยังคงรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันหรือยากลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความรับผิดชอบและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	การรักษาระเบียบวินัย								
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น การทุจริตหรือการประพฤติผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติตนตามจริยธรรมและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความตระหนักหรือรับผิดชอบในการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม								
1	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือถ่ายทอดประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมุ่งสงเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมหรือความสามัคคีภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ								
1	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการชี้แจงเป้าหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ท่านเข้าใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
	การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ (ต่อ)								
5	ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่งผลให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
	การจัดการหรือการบริหารงาน								
1	ท่านสามารถวางแผนหรือจัดการภารกิจด้านการบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีการติดตามหรือประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการควบคุมหรือใช้จ่ายงบประมาณหรือทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.826	ใช้ได้
2.	แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.778	ใช้ได้
3.	โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.915	ใช้ได้
4.	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร	.798	ใช้ได้
	4.1 ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน	.726	ใช้ได้
	4.2 ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน	.722	ใช้ได้
	4.3 ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด	.712	ใช้ได้
	4.4 ความทุ่มเทพยายาม	.769	ใช้ได้
	4.5 การรักษาระเบียบวินัย	.759	ใช้ได้
	4.6 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม	.802	ใช้ได้
	4.7 การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ	.866	ใช้ได้
	4.8 การจัดการหรือการบริหารงาน	.706	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.811	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

1. ความสามารถของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ความสามารถ	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	ท่านมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	.684	ใช้ได้
2	ท่านมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.480	ใช้ได้
3	ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.399	ใช้ได้
1	ท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.538	ใช้ได้

2. แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	แรงจูงใจ	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป	.545	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.433	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	.561	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	โอกาสในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน	.735	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	.662	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	.668	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.605	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	.532	ใช้ได้
6	ท่านมีโอกาสใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	.489	ใช้ได้
7	ท่านมีโอกาสนำประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	.617	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน		
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบตรงตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งงาน	.484	ใช้ได้
2	ท่านมีทักษะหรือความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	.756	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานเจาะจงเฉพาะงาน (ต่อ)		
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	.530	ใช้ได้
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง	.702	ใช้ได้
5	ท่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะงานมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้	.607	ใช้ได้
6	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้หลากหลายรูปแบบ		
	ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เจาะจงเฉพาะงาน		
1	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานหลากหลายประเภท	.747	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.868	ใช้ได้
3	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือประสานงานข้ามสายงานได้เป็นอย่างดี	.701	ใช้ได้
4	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากงานอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานปัจจุบันได้	.807	ใช้ได้
5	ท่านมีความพร้อมในการรับมอบหมายภารกิจพิเศษหรือภารกิจเพิ่มเติมที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งงาน	.762	ใช้ได้
	ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด		
1	ท่านสามารถเขียนเอกสารราชการ หนังสือราชการ หรือรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย	.787	ใช้ได้
2	ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานด้วยวาจาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.715	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
	ความชำนาญในการสื่อสารการทำงานด้วยการเขียน และการพูด (ต่อ)		
3	ท่านสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (การเขียนหรือการพูด) ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้รับสาร	.766	ใช้ได้
4	ท่านสามารถปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทของการทำงานภายในองค์การ	.742	ใช้ได้
5	ท่านสามารถสื่อสารข้อมูลที่ซับซ้อนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์	.723	ใช้ได้
	ความทุ่มเทพยายาม		
1	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	.611	ใช้ได้
2	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน แม้ต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักหรือข้อจำกัดในการทำงาน	.813	ใช้ได้
3	ท่านพยายามแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.750	ใช้ได้
4	ท่านยังคงรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันหรือยากลำบาก	.677	ใช้ได้
5	ท่านมีความรับผิดชอบและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	.736	ใช้ได้
	การรักษาระเบียบวินัย		
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด	.851	ใช้ได้
2	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร	.807	ใช้ได้
3	ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น การทุจริต หรือการประพฤติผิดวินัย	.387	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติตนตามจริยธรรมและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการอย่างเหมาะสม	.719	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
	การรักษาระเบียบวินัย (ต่อ)		
5	ท่านมีความตระหนักหรือรับผิดชอบในการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานหรือทางราชการ	.659	ใช้ได้
	การสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม		
1	ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย	.722	ใช้ได้
2	ท่านยินดีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือถ่ายทอดประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น	.640	ใช้ได้
3	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามระเบียบ	.622	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	.752	ใช้ได้
5	ท่านมุ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมหรือความสามัคคีภายในหน่วยงาน	.835	ใช้ได้
	การบังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำ		
1	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการชี้แจงเป้าหมายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ท่านเข้าใจอย่างชัดเจน	.711	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	.763	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	.830	ใช้ได้
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน	.835	ใช้ได้
5	ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่งผลให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ	.828	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
	การจัดการหรือการบริหารงาน		
1	ท่านสามารถวางแผนหรือจัดการภารกิจด้านการบริหารให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	.804	ใช้ได้
2	ท่านมีการติดตามหรือประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.655	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	.794	ใช้ได้
4	ท่านมีการควบคุมหรือใช้จ่ายงบประมาณหรือทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามระเบียบ	.713	ใช้ได้
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	.693	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร