



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

โดย

นางสาวจุฬารรณ ก้อยเครือ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

โดย

นางสาวจุฬารรณ กส้วยเครือ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**MOTIVATION FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF NAKHORNPATHOM  
CITY HALL PERSONNEL**

**By**

**Churawan Kluaikhrue**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Master of Arts**

**Program of public and private management**

**Graduate School, Silpakorn University**

**Academic Year 2011**

**Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม” เสนอ โดย นางสาวจุฬารัตน์ กล้วยเครือ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ  
รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภนันทน์ หอมสุค)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์)  
...../...../.....

53601705 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ ประสิทธิภาพ/ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

จุฬารัตน กล้วยเครือ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รศ. ประสพชัย พสุนนท์. 128 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างจำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม รายคู่โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.71 และแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนมีค่าเท่ากับ 0.24

ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะของการศึกษานี้ จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจปัจจัยค่าจูงใจของเจ้าหน้าที่บุคลากรของหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนางานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

---

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

53601705 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : THE MOTIVATION / EFFICIENCY / CITY NAKHORNPATHOM HALL

CHURAWAN KLUAIKHUAE : MOTIVATION FACTORS AFFECTING WORK  
EFFICIENCY OF NAKHORNPATHOM CITY HALL PERSONNEL. INDEPENDENT STUDY  
ADVISOR : ASSOC.PROF.PRASOPCHAI PASUNON. 128 pp.

This research had the objective for study the motivation that affect to build was practice work efficiency of city hall Nakhornpathom personnel by use the questionnaire as a tool in the saving collects the data from city hall Nakhornpathom personnel for example , government servant government service officer and an employee 200 persons amounts

The research result found that the motivation builds was the factor persuades responsibility side and the motivation build was the factor, support had the relation builds was practice work efficiency generally is valuable equal to 0.71 and the motivation build was the factor support state work side had low relation most build was practice work side alms efficiency serve people are valuable equal to 0.24

The education conclusion , and the suggestion of the education this time will apply for the advantage in work practice assigns the duty that is appropriate correspond the three car knowledge expert experience and latency side responsibility development and factor motivation support of personnel officer of an institute for work or develop the work of the organization proceed to go to efficiently and the effect achieve of an institute for happy advantage of people traditionally the Principles of good governance

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสำเร็จสมบูรณ์ลงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จในที่สุด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	19
ข้อมูลการบริหารราชการศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ระเบียบวิธีวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม.....	46

บทที่	หน้า
4	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับ แรงจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม..... 48
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ..... 61
	ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ..... 66
	ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... 79
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 88
	สรุปผลการวิจัย ..... 88
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 99
	ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์..... 100
	ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป ..... 101
	บรรณานุกรม ..... 102
	ภาคผนวก..... 106
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามของงานวิจัย ..... 107
	ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ..... 117
	ภาคผนวก ค ค่าทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 121
	ประวัติผู้วิจัย..... 128

## สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	บุคลากรของศาลากลางจังหวัดนครปฐม (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2554).....	38
2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแรงจูงใจ.....	40
3	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	41
4	จำนวนและร้อยละข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม.....	46
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม.....	48
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	49
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	50
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	51
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	52
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	53
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	54
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน ของบุคลากร ศาลากลางจังหวัดนครปฐม .....	55
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	56
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและ การบริหารงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	57
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม .....	59
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	60

ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม.....	61
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถในงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม .....	62
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ ให้บริการประชาชน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม.....	63
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม.....	64
21	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	67
22	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	69
23	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....	71
24	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
25	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	75
26	ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	77
27	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	78
28	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	79
29	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	80
30	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถในงาน.....	82
31	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ ให้บริการประชาชน .....	84
32	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร.....	86
33	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน....	94

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นที่รวมของกลุ่มบุคคลหลายคนเข้ามารวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการร่วมงานที่รับผิดชอบต่างๆ โดยการกระทำอย่างมีระบบ แบบแผนเพื่อให้การประสานงานร่วมมือของคนในองค์การได้ดำเนินไปด้วยดี บุคคลที่รวมกันเข้ามาเป็นองค์การล้วนมีความสลับซับซ้อน และความแตกต่างกันในพฤติกรรมมากมาย เมื่อเข้ามารวมกันเป็นองค์การ ก็จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนจารีตประเพณี ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันไปแล้วแต่องค์กร องค์กรใดก็ตาม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ และการควบคุมในปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคนเป็นจักรกลอันสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์การดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (วิเชียร วิทญูตม, 2547: 2)

การที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆมาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูปราชการ (กระทรวงยุติธรรม, 2554: 13) ได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพหลายประการ อาทิ ลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการลงเพื่อประหยัดงบประมาณในระยะยาว หน่วยงานแต่ละหน่วยมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน การปรับบทบาทหลักและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นที่ท้องถิ่นและภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้จะทำให้ภาคราชการส่วนกลางเน้นการทำงานด้านนโยบายอย่างจริงจัง ทำงานเชิงคุณภาพและมีขนาดเล็กลงได้ในอนาคต มีหน่วยงานใหม่ๆดูแลภารกิจที่สำคัญของประเทศ มีความชัดเจนในการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ มีการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทুমความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยตอบสนองความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรูสึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการเพื่อปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเจริญ วัชรรังสี (อ้างถึงใน ยุติธรรม สินธุ 2541: 1) กล่าวว่า คุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจของบุคลากรทำงานด้านต่างๆขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

ศาลากลางจังหวัดเป็นศูนย์ราชการส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารราชการในองค์กร เป็นศูนย์ราชการมียุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ว่าเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย สินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ตามศักยภาพของจังหวัดและความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นอกจากนี้ได้นำแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาพัฒนาให้เกิดความสมดุลกับธรรมชาติด้วยการลดใช้สารเคมี หันมาใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพให้มากขึ้น ซึ่งจังหวัดนครปฐมเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งเกษตรกรผู้ยากจน โดยมีเป้าหมายเพื่อประชาชนชาวจังหวัดนครปฐมได้อยู่ดีกินดี มีสุขภาพแข็งแรง มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลากลางจังหวัดนครปฐม จึงเลือกที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg Need Two Theory)

มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์เบิร์ต เป็นทฤษฎีที่มีความครอบคลุม เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยตรงตามเป้าหมายขององค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขากลางจังหวัดนครปฐม

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขากลางจังหวัดนครปฐม ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฟรเดริกเฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg Need Two Theory) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 3 ด้านดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้น แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขากลางจังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดขนาดตัวอย่าง (sample size) โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของยามานะ (Yamane) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  $\pm 5\%$  ได้จำนวน 200 คน ศึกษาข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม 2554 ถึงเดือนกันยายน 2554 และเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน 2554 ถึงเดือนตุลาคม 2554

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรสาขากลางจังหวัดนครปฐม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน

### 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

## 2. แรงจูงใจ

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

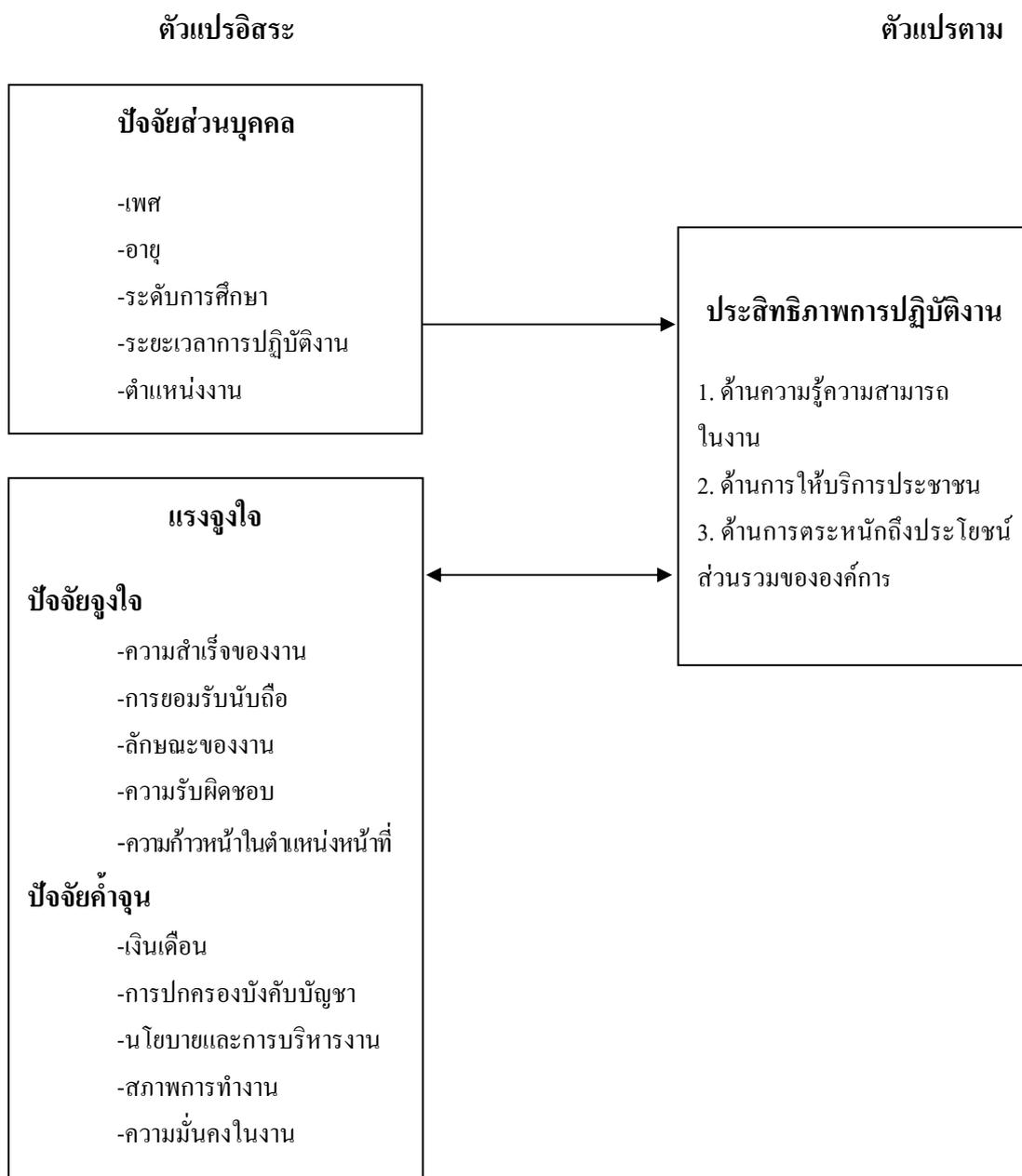
2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

### 3.3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน
2. ด้านการให้บริการประชาชน
3. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

## 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1 เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 เพื่อนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีและเห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งรักแลอยู่ในองค์กรไปนานๆ

5.3 เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของศาลากลางจังหวัดนครปฐมเพื่อประโยชน์สุขสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่มากกระตุ้น และชี้้นำให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีความคิดความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย กำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีความคิดความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่า มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีความคิดความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่างานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีความคิดความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ควรจัดความไม่พึงพอใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีความความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครองบังคับบัญชา

2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความชัดเจน สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม นโยบายการบริหารงานองค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง องค์กรมีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่ดี อุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีทางสังคมในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศการทำงาน เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์กรมีความมั่นคงปลอดภัยปฏิบัติงานด้วยความสบายใจไม่ต้องกังวลในเรื่องการไล่ออกของบุคลากร การไม่ถูกกลั่นแกล้ง กล่าวโทษ ลงโทษโดยไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลากลางจังหวัดนครปฐม เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง เป็นต้น

ศาลากลางจังหวัดนครปฐม หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัดนครปฐม บริหารงานตามหลักการแบ่งอำนาจ มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐมเป็นผู้บริหารงานในองค์กร

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลการบริหารราชการศาลากลางจังหวัดนครปฐม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไป แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายประเด็น ดังนี้

#### ความหมายของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2543: 28-29) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่ริเริ่มกำกับและกำจูนพฤติกรรม การกระทำส่วนบุคคลและกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรมนอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544: 111) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย

กันตยา เพิ่มผล (2544: 73) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นเรื่องความอยาก ความปรารถนา เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละคนซึ่งพลังผลักดันในใจนี้จะเร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจ

เป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือทำอะไรก็ได้ที่ผิดแผกไปจากเดิม โดยเน้นพฤติกรรมที่เกิดจากพลังผลักดันในใจนั้นมุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคน

สวาง สุทธิเลิศอรุณ (2546: 324) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมใจ ลักษณะ (2546: 63) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงที่กระตุ้นผลักดัน ชี้นำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือคเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่า สิ่งจูงใจ เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

สมใจ บุญทานนท์ (2551: 220) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการกระตุ้นหรือสร้างให้เกิดความรู้สึกแก่นุชย์ในการใช้ความพยายามให้มากขึ้นอย่างเป็นถาวรตลอดไป เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่แต่ละบุคคลต้องการและผลของการบรรลุจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลมีนี้จะส่งผลดีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่

พงศ์ หรดาล (2540: 81) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการจัดสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิเยาว์ (2543: 208) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคน การระบุนำการให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ

วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2547: 185) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์การจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

จากความหมายของนักวิชาการทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มากกระตุ้น และชี้นำให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

## ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสถานะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล จึงถือว่าการที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจจากสิ่งเร้า หรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกัน สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 194)

คาร์ณี พานทอง (2542: 119-121) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน หมายถึง เป็นสถานะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำงาน การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่บิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่มีอยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2 เจตคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ นักวิชาการ ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

2.4 เครื่องล่อใจอื่น มีสิ่งล่อใจหลายๆอย่างที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัลเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือแม้แต่การสอบก็ว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

เสนาะ ติเยาว์ (2543: 209) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง แรงจูงใจจะรวมถึงสัญชาตญาณ ความต้องการ และแนวคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยแรงจูงใจจึงแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจขั้นต้น ได้แก่ แรงจูงใจทางร่างกายและเกิดขึ้นโดยไม่ต้องการเรียนรู้เป็นแรงจูงใจที่เกิดกับมนุษย์ทุกคนและเหมือนกันหรือเป็นแบบเดียวกัน ซึ่งได้แก่ การนอนหลับ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความหิว ความต้องการทางเพศ ความกระหาย และความอยากเป็นแม่ เป็นต้นแรงจูงใจขั้นต้นนี้จะทำให้คนแสวงหาเพื่อลดความตึงเครียดหรือลดสิ่งกระตุ้นลง

2. แรงจูงใจทั่วไป ได้แก่ แรงจูงใจทางจิตใจและเกิดขึ้นโดยไม่ต้องเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจที่คนแสวงหาเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้น โดยแรงจูงใจทั่วไป ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การบิดเบือนหรือยกย่ายถ่ายเท ความกระตือรือร้น และความรัก เป็นต้น

3. แรงจูงใจขั้นที่สอง แม้แรงจูงใจทั่วไปมีความสำคัญต่อการศึกษพฤติกรรมองค์การ แต่แรงจูงใจขั้นที่สองมีความสำคัญที่สุดไม่เพียงแต่ในองค์การ แต่ที่สำหรับสังคมมนุษย์ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาจากแรงจูงใจขั้นที่สองทั้งสิ้น แรงจูงใจขั้นที่สองเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้อาจจะเรียนรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นกับการตอบสนอง แรงจูงใจขั้นที่สองที่สำคัญแบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ อำนาจ ความสำเร็จ การมีส่วนร่วม ความมั่นคง และสถานภาพ

วิเชียร วิทญูตม (2549: 152) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นมีผลมาจากแรงจูงใจซึ่งได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในใจของบุคคล เกิดขึ้นมาเองจากความต้องการและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอกแรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเราอาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจความคาดหวังของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการหล่อหลอมจากวัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อและค่านิยม

ของสังคมได้แก่ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของการทำงาน เป็นต้น

จากการที่นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความทะเยอทะยาน และความคาดหวัง ส่วนแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นทางสังคมและสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดความต้องการความสำเร็จ และความต้องการยอมรับนับถือในสังคม เป็นต้น

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในการทำงานจะได้รับผลดีเพียงใดนั้น นอกจากจะต้องมีเครื่องมือใช้ที่เหมาะสมต่อประเภทของงานและเหมาะสมต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญก็คือบุคคลที่จะเป็นผู้ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดผลสูงสุด ในตัวบุคคลเองก็ย่อมจะต้องมีความสามารถพื้นฐานที่เพียงพอที่จะใช้สิ่งต่างๆ เหล่านั้นให้บังเกิดผล และจะได้ผลดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการอุทิศกำลังกายกำลังใจที่จะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันการใช้พลังความสามารถที่เขามีอยู่ให้ปรากฏออกมาในผลสำเร็จของงาน พงษ์ หันนาคินทร์ (2542: 130)

สมยศ นาวิการ (2543: 288-289) ได้กล่าวว่า ส่วนประกอบของการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ สิ่งแวดล้อม และการจูงใจ ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมจากองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร ดังที่ สุโท เจริญสุข ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า 1) เป็นตัวการ ที่ก่อให้เกิดพลังในการแสดงพฤติกรรม 2) เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง 3) เป็นสิ่งซึ่งต้อง ได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจคนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของ เป็นการเสริมแรงเสมอ เจมส์ ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงาน โดยใช้ความสามารถประมาณ

ร้อยละ 20%-30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80% - 90%

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ในการพิจารณาความสำคัญของการจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารบุคลากร คือช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคณบดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนานๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือสนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

นรา สมประสงค์ (2544: 120) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือนในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคคลมีความรู้มั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 196-197) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้คุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การสร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆนั้นก็จะมีเชื้อชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คนๆนั้นทำงานนั้นๆได้ และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนๆนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของบุคคล และเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำบางเป้าหมายสำเร็จลงได้ ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรก็จะสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับองค์กรได้

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พิเกอร์ และไมเยอร์ (Pigors and Myers, 1981: 116, อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง 2552: 32) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เกศินี หงส์นันท์ (2528: 130-131) ให้ความเห็นว่าสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุม ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ

6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์การหลายประการ คือ

1. ค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความเป็นเพื่อน
4. การยอมรับผลงาน
5. งานที่ดี
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย
8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม
9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

### กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในการทำงาน

กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในการทำงานนั้น มีดังนี้ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2527: 119-121)

1. ระเบียบวินัย ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาสังกัดในหน่วยงานทุกคน รู้สึกสบายใจที่ต่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน
2. การตอบแทนเงินเป็นรายหมู่ วิธีการนี้คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจ ภูมิใจว่า หน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคคลในหน่วยงานพอสมควร ตัวอย่างเช่น การบริการสันตนาการ การให้รางวัลพิเศษนอกจากค่าจ้าง การให้การตอบแทนเช่นนี้ คือการตอบแทนโดยมีเงื่อนไข เฉพาะกับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานเท่านั้น
3. การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่
4. การเปิดโอกาสบุคคลแสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจนี้อาจแบ่งเป็น
  - 4.1 ความพอใจเฉพาะอย่าง ไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้ แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
  - 4.2 ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เช่น การได้รับมอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยความเต็มใจ
5. การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มงานทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้ว จะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีหรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ปัญหาการขาดงานจะไม่มี

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากร ศาลากลางจังหวัดนครปฐม วิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความ ต้องการแรงจูงใจของคนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด เนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความคาดหวังต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและประยุกต์ใช้ ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two Factor Theory) ดังนี้

**ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two Factor Theory) (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน ฐนุวัฒน์ บุญอยู่ 2551: 17)**

เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-15) เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการ เฮอร์ซเบิร์ก ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ โดยการทำแบบทดสอบถามนักบัญชีและวิศวกร 200 คน ด้วยการสัมภาษณ์ในสิ่งที่ผู้ตอบรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงานให้ผู้ตอบคำถามอธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและความไม่พอใจเกิดจากสิ่งแวดล้อมของงานสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและควรกำจัดความไม่พอใจนั้นออกไป เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor)

### 1. ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยมากระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะได้ผลงาน และปฏิบัติด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

1.6 โอกาสเจริญในงาน (growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

### 2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor)

เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การจัดระบบงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหาร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (supervisor) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเป็นธรรม ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครอง โดยผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน วัสดุครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ในด้านการช่วยเหลือ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความอบอุ่น และการปรึกษาหารือ ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง พฤติกรรม ของบุคคลในองค์กร ในด้านการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน ตลอดจนการปรึกษาหารือ กันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ส่งเสริมความเจริญของ หน่วยงานและเป็นผู้มีส่วนสร้างความพอใจในการทำงาน

2.7 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ทาย พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินแตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน และตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นผลให้เกิดความพอใจในองค์กร

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก สรุปได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจในเรื่องตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดย เฮอร์ซเบิร์ก ได้แยกการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงที่กระตุ้นให้บุคคลากรขององค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะ

งาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสเจริญในงาน ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุนที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเงินเดือน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานศาลากลางจังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1.ชี้้นำให้พนักงานรู้จักตนเอง รู้จักรับมือกับความผิดหวัง ไม่ทอดทิ้ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เขาพัฒนาตนเอง และสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ 2.ชี้ให้เห็นว่างานที่เขาทำอยู่เป็นงานที่ทำทนายและมีความสำคัญกับหน่วยงานเพียงใดเพื่อกระตุ้นให้เขาเกิดความกระตือรือร้น และชอบในสิ่งที่ต้องทำ ไม่ใช่เพียงทำแต่สิ่งที่ชอบ 3. กระตุ้นการใช้เหตุผลในการทำงาน บุคลากรต้องไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล เมื่อพิจารณาทุกอย่างด้วยเหตุและผลจะมองเห็นความเป็นจริง เมื่อเหตุเป็นอย่างนี้ ผลจึงออกมาเช่นนี้ ทำให้หาวิธีแก้ไขได้ตรงจุด 4. กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานที่เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจน การประเมินผลที่ยุติธรรมเพื่อวัดผลการทำงาน และนำไปปรับปรุงการทำงานรวมถึงการพิจารณาให้ผลตอบแทน 5 .ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในทุกระดับตั้งแต่ ระดับสูงสุดไปจนถึงระดับต่ำสุด ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ทีมประสบความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานที่หัวหน้าจะสร้างให้กับพนักงานต้องมีทั้ง แรงจูงใจภายนอก และ แรงจูงใจภายใน ควบคู่กันไป โดยที่แรงจูงใจภายนอกได้แก่ การให้รางวัล การชมเชย การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายใน เกิดจากความรู้สึกภายใน เช่น ความปรารถนาอยากมีความก้าวหน้า อยากพัฒนาตัวเอง อยากให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จ เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่หากทำได้นั้นคือการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนองค์กรจะได้บุคลากรที่มี “ใจ” ให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จอห์น ดี มิลเล็ท (Mille, 1954: 4, อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ 2544: 9) ให้คำจำกัดความเรื่องประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดกำไรจากการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ความพึงใจในที่นี้ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณา

1. การบริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การบริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
3. การบริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การบริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

เซอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert, 1960: 180-181, อ้างถึงใน อรรถวุดติ ตัญญาวิทย์ 2544: 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดของงานใดๆ จากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ออก ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะเพิ่มพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งมีความสัมพันธ์ตามสูตรได้ดังนี้

$$E=(O-I)+S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O=(Output) คือ ผลผลิต หรืองานที่ได้รับ

I=(Input) คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป

S=Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ สามารถสร้างผลงาน หรือผลความสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้คุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือสามารถผลิตได้เพิ่มสูงกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้ยากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

ซุบ กาญจนประกร (2532: 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าคล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มค่ากับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

จำลอง นักฟ้อน (2542: 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานเร็ว คุ้มค่า กับการใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา

สินเลิศ สุขุม (2543: 19) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามและรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงาน นั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึง การวัดผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบลด (2543) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆคือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (input cost of allocative efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนต่ำกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสีย น้อยลง
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของการบริหาร (process efficiency) หมายถึงการทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือการทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (output efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไร การทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

Gibson และคณะ (อ้างถึงใน จรัสขวัญ ชาวเรือ, 2547) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าโดยทั่วไป

เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิต ที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆอาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึง

ประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิง ตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ

ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆแล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้โดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความเร็ว ความถูกต้อง ความมีคุณภาพ และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นกรปฏิบัติด้วยความพอใจ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆรวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดเวลาทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์เทคนิคการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

**แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

สมพงษ์ เกษมสิน (ม.ป.ป., อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545: 14) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความนับปล้น มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

#### หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

การส่งเสริมประสิทธิภาพในช่วงราชการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540: 1-2)

1. คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือการบริการของภาครัฐต้องมีคุณภาพ มีความถูกต้อง มีความรวดเร็ว มีความประทับใจให้กับผู้รับบริการ และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพงานหรือบริการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับประชาชนนั้น มีความหมายในทางบวกในสายตาของประชาชนผู้รับบริการ และนำไปสู่ความพึงพอใจของประชาชนโดยรวม

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ การบริการงานของหน่วยงานจึงต้องบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ การส่งเสริมประสิทธิภาพเป็นการสร้างกลไกการดำเนินงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายแล้ว หน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายไปในการทำงานและประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวม

เสถียร คามีสักดิ์ (2550: 38) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดของผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1. เป็นบุคลากรที่มีเหตุผล
2. เป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3. เป็นผู้ที่มีใจรักสามัคคี
4. เป็นผู้ที่มีน้ำใจบริการ
5. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม

สมยศ นาวิการ (2529: 5) ได้กล่าวถึง แนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดแข็งจุดอ่อน ภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรค

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2541: 1-5) กล่าวว่า หลักในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ควรยึดหลัก ดังนี้

1. หลักคุณธรรม ผู้ที่เป็นหัวหน้าจะต้องบริหารงานบนหลักคุณธรรม คือมีความเมตตา ยุติธรรม และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้หลักคุณธรรมเป็นตัวนำในการตัดสินใจการดำเนินการต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม

2. การมีส่วนร่วมเป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของทุกองค์การ

3. ความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง เริ่มต้นจากซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่นและต่องาน ถ้าซื่อสัตย์ต่องานแล้วก็จะเป็นคนที่มีอุดมการณ์ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงการตรงต่อเวลา ตรงต่อคำมั่นสัญญาที่มีความจริงใจ

4. ยึดมั่นในหลักการและเหตุผล ได้แก่ หลักความเป็นกลางยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา มีเหตุผลในการดำเนินงาน ขอมเสียเวลาในการชี้แจงต่อบุคคลอื่นให้เข้าใจ หลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง

5. จงรักภักดีและกตัญญูต่อสถาบันและประเทศชาติ เป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การยอมรับนับถือถาวร

6. ความสามารถในเทคนิคและวิชาการของงานที่ทำ การนำหลักบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลดี

7. ความสามารถในการคิด สมองของมนุษย์นั้นยิ่งใช้มากก็ยิ่งมีศักยภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาได้ จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องหนึ่งถึงอีกเรื่องหนึ่งได้

8. ความสามารถในการสื่อความทั้งการพูดและการเขียน ได้แก่ การพูดต่อหน้าสาธารณชน การเขียนรายงานการประชุม

9. ความสามารถในการสร้างและการประสานความสัมพันธ์ที่ดี ที่มีประโยชน์ยั่งยืนกับสังคม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์หรือสร้างสิ่งเก่าให้ดีขึ้น

สถิต คำลาเลียง (2544: 138-140) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
2. ปฏิบัติงานเสร็จในเวลาที่กำหนดเสมอ
3. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากร อุปกรณ์ได้อย่างประหยัด
4. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
5. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

วูม และเดซี (Voom and Deci, 1997: 10) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง ความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน งานแล้วเสร็จภายในเวลา สูญเสียค่าใช้จ่ายและทรัพยากรน้อยที่สุด รวมทั้งมีจิตสำนึก มีวินัยยึดถือระเบียบปฏิบัติขององค์กร

#### **ผลของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ**

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถส่งผลกับบุคคลและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ, 2538: 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้นเนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายน้อยลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น

2. เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

3. สามารถทำงานได้ปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากจะใช้เวลาในการทำงานลดลง
4. คุณภาพของผลงานที่ได้สูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และความเต็มใจ
5. เกิดความพึงพอใจ และความเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานใดๆก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรเงิน คน ให้น้อยที่สุด

### ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Hamington Emerson (Emerson, n.d., อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ได้เสนอหลักการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเสียโดยการยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมง่ายขึ้นและลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ

หลักประสิทธิภาพของ Emerson มี 12 ประการ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clearly defined ideal) เพื่อลดความคลุมเครือ
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป ในการพัฒนาความสามารถ
3. ผู้บริหารต้องการคำแนะนำที่ดี
4. พนักงานต้องมีวินัย
5. ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม
6. ข้อมูลต้องเชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง แน่นนอน เพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวโดยวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์
8. ต้องพัฒนาวิธีการทำงานอย่างมีมาตรฐาน
9. รักษาสภาพแวดล้อมให้มีมาตรฐาน
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ

เบคเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ (Becker and Neuhauser, อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545: 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็น

ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซ้ำซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่า องค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมาก

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีในด้านกระบวนการ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

### 1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน

1.1 การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และระบบสารสนเทศ

1.2 การฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

1.3 ศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น

### 2. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

2.1 การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยมิตรไมตรีที่ดี

2.2 ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ทางติดต่อราชการอย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ

2.3 มีความเต็มใจและพร้อมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มที่

2.4 ปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง

### 3. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

3.1 มีความตระหนักถึงสถานะของตนเอง ว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง

3.2 ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

3.4 สามารถใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นขวัญกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรู้สึกที่ดี บุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากการค้นคว้าเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ดังนี้ 1. เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม 3. เพื่อนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม 4. เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของศาลากลางจังหวัดนครปฐม

### 3. ข้อมูลการบริหารราชการศาลากลางจังหวัดนครปฐม

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่างๆ จากเอกสารและหนังสือของศาลากลางจังหวัดที่จัดทำขึ้น เพื่อให้การบริหารราชการของศาลากลางจังหวัดนครปฐมดำเนินการตามรูปแบบและแผนที่วางไว้ โดยมีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานราชการของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการส่วนกลาง ซึ่งได้รับแต่งตั้งออกไปประจำตามเขตการปกครองต่างๆ ในส่วนภูมิภาคเพื่อการบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง โดยมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด เพราะถือเป็นเพียงการแบ่งอำนาจการปกครองออกมาจากการบริหารราชการส่วนกลาง

การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารตามหลักการแบ่งอำนาจโดยส่วนกลาง แบ่งอำนาจในการบริหารราชการให้แก่ภูมิภาค อันได้แก่จังหวัด มีอำนาจในการดำเนินกิจการใน ท้องที่การบริหารราชการศาลากลางจังหวัดนครปฐม ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประกอบด้วย สำนักงานคลังจังหวัดนครปฐม ประมงจังหวัดนครปฐม ประชาสัมพันธ์ จังหวัดนครปฐม และพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม

ขั้นที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม (1) รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม (2) และสำนักงานจังหวัดนครปฐม

ขั้นที่ 3 ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัดนครปฐม การเงินและการบัญชีจังหวัด นครปฐม กลุ่มงานความมั่นคงจังหวัดนครปฐม ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม พัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐม สัตติจังหวัดนครปฐม กอ.รมน. (ฝ่ายทหาร) จังหวัดนครปฐม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดนครปฐม

ขั้นที่ 4 ประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม แรงงานจังหวัด นครปฐม สำนักงานตรวจบัญชีและสหกรณ์จังหวัดนครปฐม สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด นครปฐม และโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครปฐม

ขั้นที่ 5 ประกอบด้วย สำนักงานยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี) พาณิชย์จังหวัดนครปฐม และการค้าภายในจังหวัดนครปฐม

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม ประจำปี 2553**

ศักยภาพของจังหวัดนครปฐมมีที่ตั้งและภูมิประเทศเป็นจังหวัดปริมณฑล รองรับ การขยายของกรุงเทพมหานคร ทำให้เป็นศูนย์กลางของภาคตะวันตกและเป็นประตูสู่ภาคใต้ ประกอบ กับมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านและมีโครงข่ายระบบชลประทานครอบคลุมทั้งพื้นที่ สภาพดินและแหล่ง น้ำมีความอุดมสมบูรณ์สามารถเลือกพืชเศรษฐกิจมาปลูกเป็นพืชเสริมรายได้แก่เกษตรกรมากมาย หลายชนิดเป็นแหล่งผลิตอาหารสู่การเป็นครัวโลก มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าของ ผลผลิตการเกษตรที่สำคัญ รวมทั้งมีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ตลาดน้ำ เป็น เมืองแห่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### **วิสัยทัศน์**

“เป็นแหล่งผลิตอาหาร สินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมเพื่อการ ส่งออก ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการพัฒนาที่ยั่งยืน”

### พันธกิจ

พัฒนาด้านการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่มีคุณค่าทางอาหารและปลอดภัย และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย

#### 4 ประเด็นกลยุทธ์ คือ

1. เป็นแหล่งผลิต ส่งออกสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีคุณค่าทางอาหารและปลอดภัย
2. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### 7 เป้าประสงค์ คือ

1. เพิ่มมูลค่าและส่งออกสินค้าเกษตร เกษตร อุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
2. เพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ.
4. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งในการดูแลคนพิการ และผู้สูงอายุ
5. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการและกระบวนการยุติธรรมของรัฐ

#### 15 กลยุทธ์ คือ

1. พัฒนาระบบการผลิตในการเสริมสร้างความปลอดภัยของสินค้าเกษตร เกษตร อุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
2. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาและประสานการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่ปลอดภัย
3. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และการตลาด
4. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าผลผลิตของสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SML)
5. ส่งเสริมและผลักดันให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
6. ประชาชนเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของรัฐได้อย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพ สาธารณูปโภค และการศึกษา

7. ส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
8. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
9. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ปรับปรุงศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
12. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ
13. ปรับปรุงรูปแบบการทำงานอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน และกระบวนการทำงาน การให้บริการประชาชน
14. ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่
15. บังคับใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้มีประสิทธิภาพ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม, สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2553)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือน ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานะอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในงาน

สุคนธ์รัตน์ เถาศูวรรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพที่ทำงานระดับปานกลาง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เรื่องอู่ ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับสูง ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลาง ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ระดับสูง โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถระดับสูงและความเพียงพอต่อรายได้ระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุรียา วงทะนุ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.10 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งมีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 60.60 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.50 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.90 และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยรายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากสมมติฐานแยกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับชั้น / ตำแหน่งงาน และระดับรายได้พบว่า 1) เพศมีผลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านรายได้และสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 2) อายุงาน มีผลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านลักษณะงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านความก้าวหน้าในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับชั้น/ตำแหน่ง มีผลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ระดับรายได้ มีผลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ทั้งองค์ประกอบปัจจัยค่าจูน และองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทของบุคลากร ประเภทของการทำงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ แต่ไม่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ อายุงานในนี้ด้ อายุงานทั้งหมด มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่าง ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาชล เขียววิชัย (2547) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านปัจจัยค่าจูน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

มณฑล รอยตระกุล (2546) ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานชำระภาษีและคืนภาษี งานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สถิต คำลาเตียง (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับฝึกอบรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรรณวุฒิ ตัญจนาวิทย์ (2544) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง สถานภาพของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งหมดพบว่า งานวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา, สุนทรรัตน์ เถาสวรรค์ สุริยา วงทะนี, สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, สุชาติ จรประดิษฐ์, กุสุมา จ้อยช้างเนียม, สาคร เจียววิชัย, มณฑล รอยตระกุล, สถิต คำลาเตียง และอรรณวุฒิ ตัญจนาวิทย์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดให้ เพศ อายุ และระดับการศึกษา เป็นตัวแปรต้น ส่วนอรรณวุฒิ ตัญจนาวิทย์และสถิต คำลาเตียง กำหนดให้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรต้นเพิ่มเติมจากเพศ อายุ และระดับการศึกษา และงานวิจัยของ สุริยา วงทะนีและอรรณวุฒิ ตัญจนาวิทย์ ได้กำหนดให้ตำแหน่งงานเป็นตัวแปรต้นเพิ่มขึ้นอีก

ดังนั้นการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทุกตัวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานมาใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา เพราะพิจารณาแล้วว่าจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

ในบทที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ และนำทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยพบว่าทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจในเรื่องของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดย เฮอร์ซเบิร์ก ได้แยกการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่กระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุนที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีในด้านกระบวนการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

## 1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน

- 1.1 การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และระบบสารสนเทศ
- 1.2 การฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล
- 1.3 ศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น

## 2. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

- 2.1 การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยมิตรไมตรีที่ดี
- 2.2 ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ทางติดต่อราชการอย่างทันท่วงทีตรงถูกต้องเสมอ
- 2.3 มีความเต็มใจและพร้อมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มที่
- 2.4 ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง

### 3. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

3.1 มีความตระหนักถึงสถานะของตนเอง ว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง

3.2 ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

3.4 สามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเน้นการสำรวจเพื่อใช้วิธีการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อสอบถามแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จากนั้นนำไปสรุปผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ บุคลากรของศาลากลาง จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวนทั้งหมด 400 คน (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2554)

2.2 ตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างประชากรแบบ 2 ขั้นตอน (Two-stage Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้คำนวณจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรทั้งหมด 400 คน (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2554) โดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{400}{1 + [400 \times (0.05)^2]}$$

$$n = 200$$

ดังนั้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวน 200 คน

ขั้นตอนที่ 1 จัดแบ่งจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion stratified random sampling) คือ

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนแต่ละกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 บุคลากรของศาลากลางจังหวัดนครปฐม (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2554)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการ	346	173
2. พนักงานราชการ	22	11
3. ลูกจ้าง	33	16
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>400</b>	<b>200</b>

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Sample random sampling) โดยการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรในแต่ละกลุ่มจนกระทั่งครบจำนวนทั้งหมด 200 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของเรือเอกหญิง อารีย์กุล รื่นเรือง (2550) ซึ่งพัฒนามาจากการใช้แนวคิดของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 10 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 20 ข้อ
 

1.1 ความสำเร็จของงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 4
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5 – 9
1.3 ลักษณะของงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 – 13
1.4 ความรับผิดชอบ	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 – 17
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18 – 20
2. ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 20 ข้อ
 

2.1 เงินเดือน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 – 24
2.2 การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25 – 28
2.3 นโยบายและการบริหาร	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29 – 33
2.4 สภาพการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 34 – 36
2.5 ความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37 – 40

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของอำพน ธรรมโชติ (2549) ซึ่งพัฒนามาจากการใช้แนวคิดของ (Simon, n.d., อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ความสามารถในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 4

3.2 ด้านการให้บริการประชาชน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5 – 8

3.3 ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 - 14

รูปแบบข้อคำถามส่วนที่ 2 มีรูปแบบคำถามครอบคลุมแรงจูงใจ โดยวัดว่าแต่ละข้อมีลักษณะตรงกับองค์การของตนเองมากน้อยเพียงใด เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตรวัด ให้คะแนนตาม ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale 1-5) ซึ่งมีการให้คะแนนตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแรงจูงใจ

ลักษณะคำตอบ	ระดับคะแนน
	ข้อคำถาม (Positive Statement)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

$$\text{อัตราก้าวหน้า} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการ}}$$

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งรูปแบบแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\begin{aligned} \text{อัตราก้าวหน้า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

- 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย  
 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง  
 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบข้อคำถามส่วนที่ 3 มีรูปแบบคำถามครอบคลุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยวัดว่าแต่ละข้อ มีลักษณะตรงกับองค์การของตนเองมากน้อยเพียงใด เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตราวัด ให้คะแนนตาม ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale 1-5) ซึ่งมีการให้คะแนนตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ลักษณะคำตอบ	ระดับคะแนน
	ข้อคำถาม (Positive Statement)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

- 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร หนังสือ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเรียบเรียงและรวบรวมข้อมูล ประกอบการศึกษางานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 10 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน คือ เงินเดือน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน จำนวน 40 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร จำนวน 14 ข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามความเหมาะสมและความถูกต้องของภาษาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามอีกครั้ง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข)

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ผู้วิจัยจะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น\*\* (แสดงในภาคผนวก ก)

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ บุคลากรของศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 200 คน (ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2554)

ขั้นที่ 7 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 8 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science)

ขั้นที่ 9 นำเสนอผลการศึกษาโดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประกอบตารางอธิบายข้อมูล

ขั้นที่ 10 สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ รวมถึงข้อมูลที่ได้อีกเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษา

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาจากแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูลให้คะแนน บันทึกข้อมูลและทำการประมวลผล ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์ และจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอ และสรุปผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลากลางจังหวัดนครปฐมโดยรวมแต่ละด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation ; S.D.)

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

6.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.5 วิเคราะห์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

$|r| \geq 0.8$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

$0.5 < |r| < 0.8$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

$|r| \leq 0.5$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ ระดับ 0.05

6.6 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของ ศาลากลาง จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวนทั้งหมด 200 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency ; n) และค่าร้อยละ (Percentage; %)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation : ค่า r) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

F	แทน	F-Test
T	แทน	T-Test

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ด้วยการแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	85	42.50
หญิง	115	57.50
2 อายุ		
21 - 30 ปี	54	27.00
31 - 40 ปี	84	42.00
41 - 50 ปี	39	19.50
51 - 60 ปี	23	11.50
3 สถานภาพ		
โสด	84	42.00
สมรส	108	54.00
หย่า/หม้าย	8	4.00
4 ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	11.50
ปริญญาตรี	169	84.50
ปริญญาโท	6	3.00
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม (ต่อ)  
(n= 200)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	70	35.00
6 - 10 ปี	53	26.50
11 - 15 ปี	34	17.00
16 ปี ขึ้นไป	43	21.50
6 ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	173	86.50
พนักงานราชการ	11	5.50
ลูกจ้าง	16	8.00

จากตารางที่ 4 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือหย่า/หม้าย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50

รองลงมาคืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ปริญญาโท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุดคือ 11 - 15 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 รองลงมาคือตำแหน่งงานลูกจ้าง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือตำแหน่งงานพนักงานราชการ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับ แรงจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยก้ำจูน สามารถวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 5-16

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม

(n= 200)

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.13	0.57	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.00	0.63	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.61	0.80	มาก
รวม	3.97	0.51	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัด นครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = 0.51 ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็น รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ทุกข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.13$  และ S.D. = 0.57) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.06$  และ S.D. = 0.59) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.63) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = 0.61) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ( $\bar{X} = 3.61$  และ S.D. = 0.80 ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ของบุคลากร ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n=200)

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
1 ด้านเงินเดือน	3.53	0.88	มาก
2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.64	มาก
3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.64	มาก
4 ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.74	มาก
5 ด้านความมั่นคงในงาน	3.90	0.70	มาก
รวม	3.78	0.58	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรศาลากลางจังหวัด นครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$  และ S.D. = 0.58 ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียด เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ทุกข้อ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.90$  และ S.D. = 0.70) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D. = 0.64) ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ( $\bar{X} = 3.83$  และ S.D. = 0.64) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D. = 0.74) และ ด้าน เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.53$  และ S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากร  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 งานปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	74 (37.0)	98 (49.0)	27 (13.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.23	0.69	มากที่สุด
2 มีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำเร็จ	71 (35.5)	95 (47.5)	34 (17.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.70	มาก
3 ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	60 (30.0)	101 (50.5)	35 (17.5)	3 (1.5)	1 (0.5)	4.08	0.76	มาก
4 สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	48 (24.0)	113 (56.5)	38 (19.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.04	0.67	มาก
รวม						4.13	0.57	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ S.D. = 0.57) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คืองานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.23$  และ S.D. = 0.69) และมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ มีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = 0.70) ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.08$  และ S.D. = 0.76) และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.04$  และ S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	58 (29.0)	95 (47.5)	44 (22.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	4.04	0.76	มาก
2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	52 (26.0)	95 (47.5)	49 (24.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.98	0.77	มาก
3 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วม	43 (21.5)	109 (54.5)	44 (22.0)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.96	0.72	มาก
4 ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	52 (26.0)	90 (45.0)	54 (27.0)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.95	0.80	มาก
5 ได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น	44 (22.0)	88 (44.0)	63 (31.5)	5 (2.5)	0 (0.0)	3.86	0.79	มาก
รวม						3.95	0.61	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = 0.61 ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.04$  และ S.D. = 0.76) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.77) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วม ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.72) ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = 0.80) และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ของบุคลากร  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 งานในหน้าที่มี ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานส่งเสริมให้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	58 (29.0)	98 (49.0)	39 (19.5)	5 (2.5)	0 (0.0)	4.05	0.77	มาก
2 งานในหน้าที่ทำทาย ความรู้ความสามารถ ในประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	52 (26.0)	101 (50.5)	42 (21.0)	5 (2.5)	0 (0.0)	4.00	0.76	มาก
3 งานในหน้าที่มี ความสำคัญและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน	53 (26.5)	101 (50.5)	40 (20.0)	5 (2.5)	1 (0.5)	4.00	0.78	มาก
4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการ พัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	43 (21.5)	109 (54.5)	42 (21.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	3.95	0.74	มาก
รวม						4.00	0.63	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.63 ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.05$  และ S.D. = 0.77) งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.78) งานในหน้าที่ท้าทายความรู้ความสามารถในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.76) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากร  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	67 (33.5)	98 (49.0)	31 (15.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	4.14	0.74	มาก
2 ยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบข้อบกพร่อง	62 (31.0)	103 (51.5)	34 (17.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.13	0.70	มาก
3 มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ	50 (25.0)	115 (57.5)	33 (16.5)	2 (1.0)	0 (0.0)	4.07	0.67	มาก
4 ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่	48 (24.0)	97 (48.5)	47 (23.5)	6 (3.0)	2 (1.0)	3.92	0.83	มาก
รวม						4.06	0.59	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D = 0.59$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.14$  และ  $S.D = 0.74$ ) ยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบ ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D = 0.70$ ) มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.07$  และ  $S.D = 0.67$ ) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ( $\bar{X} = 3.92$  และ  $S.D = 0.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการศึกษาศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน	54 (27.0)	81 (40.5)	56 (28.0)	5 (2.5)	4 (2.0)	3.88	0.91	มาก
2 มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	43 (21.5)	88 (44.0)	52 (26.0)	10 (5.0)	7 (3.5)	3.75	0.97	มาก
3 ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	26 (13.0)	55 (27.5)	62 (31.0)	44 (22.0)	13 (6.5)	3.19	1.12	ปานกลาง
รวม						3.61	0.80	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$  และ  $S.D = 0.80$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมาก 2 ข้อ คือ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ( $\bar{X} = 3.88$  และ  $S.D = 0.91$ ) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.75$  และ  $S.D = 0.97$ ) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.19$  และ  $S.D = 1.12$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	44 (22.0)	84 (42.0)	49 (24.5)	16 (8.0)	7 (3.5)	3.71	1.01	มาก
2 การขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	42 (21.0)	83 (41.5)	44 (22.0)	22 (11.0)	9 (4.5)	3.64	1.07	มาก
3 ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	27 (13.5)	77 (38.5)	58 (29.0)	28 (14.0)	10 (5.0)	3.42	1.05	มาก
4 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆสะดวกรวดเร็ว	24 (12.0)	73 (36.5)	64 (32.0)	28 (14.0)	11 (5.5)	3.36	1.04	ปานกลาง
รวม						3.53	0.88	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$  และ S.D = 0.88) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมาก 3 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.71$  และ S.D = 1.01) การขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.64$  และ S.D = 1.07) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.42$  และ S.D = 1.05) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.36$  และ S.D = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างดี	36 (18.0)	106 (53.0)	52 (26.0)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.86	0.75	มาก
2 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	38 (19.0)	99 (49.5)	57 (28.5)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.84	0.77	มาก
3 ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	36 (18.0)	97 (48.5)	63 (31.5)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.82	0.76	มาก
4 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	34 (17.0)	101 (50.5)	56 (28.0)	8 (4.0)	1 (0.5)	3.80	0.79	มาก
รวม						3.83	0.64	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ของบุคลากร ศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$  และ  $S.D = 0.64$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D = 0.75$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.84$  และ  $S.D = 0.77$ ) ผู้บังคับบัญชามีเกียรติยศ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำ ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D = 0.76$ ) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.80$  และ  $S.D = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน  
ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 หน่วยงานของท่านจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	36 (18.0)	112 (56.0)	46 (23.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	3.89	0.72	มาก
2 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	42 (21.0)	95 (47.5)	58 (29.0)	5 (2.5)	0 (0.0)	3.87	0.77	มาก
3 หน่วยงานมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	42 (21.0)	96 (48.0)	54 (27.0)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.86	0.80	มาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน  
ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n= 200)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4 หน่วยงาน มีนโยบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	39 (19.5)	101 (50.5)	53 (26.5)	7 (3.5)	0 (0.0)	3.86	0.76	มาก
5 หน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	42 (21.0)	88 (44.0)	63 (31.5)	7 (3.5)	0 (0.0)	3.83	0.80	มาก
รวม						3.86	0.64	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D = 0.64) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ หน่วยงานจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D = 0.72) นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D = 0.77) หน่วยงานของท่านมีนโยบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D = 0.76) หน่วยงานมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D = 0.80) และหน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.83$  และ S.D = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากร  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 หน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติที่เหมาะสม	43 (21.5)	82 (41.0)	71 (35.5)	2 (1.0)	2 (1.0)	3.81	0.82	มาก
2 หน่วยงานมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	45 (22.5)	75 (37.5)	68 (34.0)	11 (5.5)	1 (0.5)	3.76	0.88	มาก
3 หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม	34 (17.0)	84 (42.0)	65 (32.5)	13 (6.5)	4 (2.0)	3.66	0.91	มาก
รวม						3.74	0.74	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D = 0.74) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.81$  และ S.D = 0.82) หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$  และ S.D = 0.88) และหน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.66$  และ S.D = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากร  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3 เชื้อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ	62 (31.0)	85 (42.5)	47 (23.5)	5 (2.5)	1 (0.5)	4.01	0.83	มาก
4 หน่วยงานมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป	49 (24.5)	87 (43.5)	59 (29.5)	4 (2.0)	1 (0.5)	3.90	0.81	มาก
2 ตำแหน่งมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	46 (23.0)	94 (47.0)	51 (25.5)	7 (3.5)	2 (1.0)	3.88	0.84	มาก
1 ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	55 (27.5)	79 (39.5)	51 (25.5)	5 (2.5)	10 (5.0)	3.82	1.03	มาก
รวม						3.90	0.70	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $S.D = 0.70$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ เชื้อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.01$  และ  $S.D = 0.83$ ) หน่วยงานมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $S.D = 0.81$ ) ตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.88$  และ  $S.D = 0.84$ ) และตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D = 1.03$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร สามารถวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 17-20

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(n= 200)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้บริการประชาชน	4.02	0.64	มาก
2. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	3.98	0.57	มาก
3. ด้านความรู้ความสามารถในงาน	3.80	0.62	มาก
รวม	3.93	0.53	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ S.D. = 0.53) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ด้านการให้บริการประชาชน ( $\bar{X} = 4.02$  และ S.D. = 0.64) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.57) และด้านความรู้ความสามารถในงาน ( $\bar{X} = 3.80$  และ S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้  
ความสามารถในงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านความรู้ความสามารถ ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 มีการแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงต่างที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	38 (19.0)	106 (53.0)	55 (27.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.91	0.69	มาก
2 มีความสนใจ ศึกษา นวัตกรรมต่างๆเพื่อ นำมาปรับปรุงพัฒนา ระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	33 (16.5)	103 (51.5)	57 (28.5)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.81	0.76	มาก
3 ได้รับการอบรม เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ทั้ง ทางด้านวิชาการและ ระบบสารสนเทศ	35 (17.5)	94 (47.0)	59 (29.5)	11 (5.5)	1 (0.5)	3.76	0.82	มาก
4 ได้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ได้อย่าง สัมฤทธิ์ผล	37 (18.5)	90 (45.0)	56 (28.0)	15 (7.5)	2 (1.0)	3.73	0.89	มาก
รวม						3.80	0.62	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ  
ในงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$  และ S.D. = 0.62)  
และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ มีการแสวงหาความรู้

เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.91$  และ  $S.D. = 0.69$ ) มีความสนใจ ศึกษานวัตกรรมต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.81$  และ  $S.D. = 0.76$ ) ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และระบบสารสนเทศ ( $\bar{X} = 3.76$  และ  $S.D. = 0.82$ ) และได้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ( $\bar{X} = 3.73$  และ  $S.D. = 0.89$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ให้การบริการแก่ประชาชนโดยมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	65 (32.5)	99 (49.5)	30 (15.0)	5 (2.5)	1 (0.5)	4.11	0.78	มาก
2 มีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มที่	61 (30.5)	106 (53.0)	27 (13.5)	5 (2.5)	1 (0.5)	4.11	0.76	มาก
3 ให้การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยมิตรไมตรีที่ดี	47 (23.5)	104 (52.0)	42 (21.0)	7 (3.5)	0 (0.0)	3.96	0.77	มาก
4 ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มาติดต่อราชการอย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ	48 (24.0)	97 (48.5)	46 (23.0)	9 (4.5)	0 (0.0)	3.92	0.80	มาก
รวม						4.02	0.64	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  และ  $S.D. = 0.64$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ให้การบริการแก่

ประชาชนโดยมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.11$  และ S.D. = 0.78) มีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.11$  และ S.D. = 0.76) ให้การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยมิตรไมตรีที่ดี ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.77) และให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มาติดต่อราชการอย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ ( $\bar{X} = 3.92$  และ S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

(n= 200)

ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1 ปฏิบัติงานให้กับ องค์กรด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและ พร้อมอุทิศเวลาเพื่อให้ เกิดผลการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ แก่องค์กร	68 (34.0)	99 (49.5)	30 (15.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	4.16	0.73	มาก
2 มีความกระตือรือร้น ที่จะบริการผู้ที่มา ติดต่อราชการด้วย ความเต็มใจเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ บุคคลภายนอกต่อ องค์กร	63 (31.5)	104 (52.0)	31 (15.5)	2 (1.0)	0 (0.0)	4.14	0.70	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึง  
ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n= 200)

ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3 มีความตระหนักถึง สถานะของตนเองว่า ท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรและได้ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ แก่องค์กรอย่างแท้จริง	48 (24.0)	115 (57.5)	34 (17.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	4.04	0.69	มาก
4 มีส่วนร่วมในการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์กร	39 (19.5)	108 (54.0)	45 (22.5)	8 (4.0)	0 (0.0)	3.89	0.76	มาก
5 ได้ใช้ทรัพยากรของ องค์กรไปดำเนินงาน ให้ประโยชน์อย่างมี ประสิทธิภาพ	45 (22.5)	94 (47.0)	53 (26.5)	8 (4.0)	0 (0.0)	3.88	0.80	มาก
6 สามารถจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานร่วมกันรักษา ผลประโยชน์ให้กับ องค์กร	36 (18.0)	98 (49.0)	55 (27.5)	8 (4.0)	3 (1.5)	3.78	0.84	มาก
รวม						3.98	0.57	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึง  
ประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.57) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมาก  
ทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและพร้อมอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร ( $\bar{X} = 4.16$  และ S.D. = 0.73) มีความกระตือรือร้นที่จะบริการผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบุคคลภายนอกต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.14$  และ S.D. = 0.70) มีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.04$  และ S.D. = 0.69) มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D. = 0.76) ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.88$  และ S.D. = 0.80) และสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.78$  และ S.D. = 0.84) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การทดสอบ t (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD) สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม  
ขององค์กรแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์  
ส่วนรวม ขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์  
ส่วนรวม ขององค์กรแตกต่างกันไปตามเพศ

ตารางที่ 21 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย	85	3.88	0.52	1.85	0.18	ไม่แตกต่าง
	หญิง	115	3.98	0.54			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	ชาย	85	3.79	0.60	0.02	0.90	ไม่แตกต่าง
	หญิง	115	3.80	0.64			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	ชาย	85	3.93	0.77	3.32	0.07	ไม่แตกต่าง
	หญิง	115	4.09	0.62			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	ชาย	85	3.91	0.58	2.62	0.11	ไม่แตกต่าง
	หญิง	115	4.04	0.58			
	รวม	200	3.98	0.57			

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามเพศพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม (Sig = 0.18) ด้านความรู้ความสามารถ

ในงาน (Sig =0.90) ด้านการให้บริการประชาชน (Sig = 0.07) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig =0.11) ไม่แตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรแตกต่างกันไปตามอายุ

ตารางที่ 22 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	21 - 30 ปี	54	3.84	0.53	2.12	0.10	ไม่แตกต่าง
	31 - 40 ปี	84	3.92	0.52			
	41 - 50 ปี	39	4.12	0.57			
	51 - 60 ปี	23	3.91	0.47			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	21 - 30 ปี	54	3.72	0.60	0.80	0.50	ไม่แตกต่าง
	31 - 40 ปี	84	3.79	0.62			
	41 - 50 ปี	39	3.92	0.67			
	51 - 60 ปี	23	3.80	0.60			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	21 - 30 ปี	54	3.95	0.60	1.91	0.13	ไม่แตกต่าง
	31 - 40 ปี	84	3.99	0.63			
	41 - 50 ปี	39	4.24	0.71			
	51 - 60 ปี	23	3.92	0.66			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	21 - 30 ปี	54	3.85	0.63	2.64	0.05	ไม่แตกต่าง
	31 - 40 ปี	84	3.97	0.60			
	41 - 50 ปี	39	4.18	0.55			
	51 - 60 ปี	23	3.99	0.42			
	รวม	200	3.98	0.57			

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (Sig = 0.10) ด้านความรู้ความสามารถใน

งาน (Sig =0.50) ด้านการให้บริการประชาชน (Sig = 0.13) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig =0.05) ไม่แตกต่างกันไปตามอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตาม

สถานภาพ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานที่ 3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานที่ 3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานที่ 3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

ตารางที่ 23 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรตาม	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	โสด	84	3.89	0.57	0.56	0.57	ไม่แตกต่าง
	สมรส	108	3.97	0.51			
	หย่า/หม้าย	8	3.96	0.35			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	โสด	84	3.78	0.65	0.18	0.84	ไม่แตกต่าง
	สมรส	108	3.82	0.62			
	หย่า/หม้าย	8	3.72	0.47			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	โสด	84	3.97	0.67	0.47	0.62	ไม่แตกต่าง
	สมรส	108	4.06	0.64			
	หย่า/หม้าย	8	4.06	0.48			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	โสด	84	3.92	0.63	1.03	0.36	ไม่แตกต่าง
	สมรส	108	4.03	0.53			
	หย่า/หม้าย	8	4.08	0.32			
	รวม	200	3.98	0.57			

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (Sig = 0.57) ด้านความรู้ความสามารถในงาน (Sig = 0.84) ด้านการให้บริการประชาชน (Sig = 0.62) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig = 0.36) ไม่แตกต่างไปตามสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 24 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	4.01	0.56	0.43	0.73	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	169	3.92	0.54			
	ปริญญาโท	6	4.01	0.40			
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.21	0.30			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	3.95	0.64	0.59	0.62	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	169	3.77	0.63			
	ปริญญาโท	6	3.92	0.44			
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.75	0.35			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	4.02	0.62	0.22	0.88	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	169	4.02	0.66			
	ปริญญาโท	6	3.96	0.58			
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.38	0.53			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	4.07	0.57	0.99	0.40	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	169	3.96	0.57			
	ปริญญาโท	6	4.14	0.43			
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71			
	รวม	200	3.98	0.57			

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (Sig = 0.73), ด้านความรู้ความ

สามารถในงาน (Sig =0.62) ด้านการให้บริการประชาชน (Sig = 0.88) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig =0.40) ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 25 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี	70	3.84	0.54	2.04	0.11	ไม่แตกต่าง
	6 - 10 ปี	53	3.94	0.50			
	11 - 15 ปี	34	4.11	0.48			
	16 ปี ขึ้นไป	43	3.94	0.58			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	1 - 5 ปี	70	3.73	0.61	1.17	0.32	ไม่แตกต่าง
	6 - 10 ปี	53	3.76	0.59			
	11 - 15 ปี	34	3.96	0.62			
	16 ปี ขึ้นไป	43	3.83	0.67			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	1 - 5 ปี	70	3.91	0.61	2.15	0.10	ไม่แตกต่าง
	6 - 10 ปี	53	4.06	0.62			
	11 - 15 ปี	34	4.24	0.53			
	16 ปี ขึ้นไป	43	3.98	0.80			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	1 - 5 ปี	70	3.87	0.63	1.70	0.17	ไม่แตกต่าง
	6 - 10 ปี	53	4.00	0.55			
	11 - 15 ปี	34	4.13	0.50			
	16 ปี ขึ้นไป	43	4.01	0.55			
	รวม	200	3.98	0.57			

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (Sig = 0.11) ด้าน

ความรู้ความสามารถในงาน (Sig=0.32) ด้านการให้บริการประชาชน (Sig= 0.10) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig=0.17) ไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 6.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 26 ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	173	3.97	0.51	2.26	0.11	ไม่แตกต่าง
	พนักงาน						
	ราชการ	11	3.76	0.62			
	ลูกจ้าง	16	3.72	0.70			
	รวม	200	3.93	0.53			
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	ข้าราชการ	173	3.82	0.61	0.51	0.60	ไม่แตกต่าง
	พนักงาน						
	ราชการ	11	3.71	0.64			
	ลูกจ้าง	16	3.67	0.81			
	รวม	200	3.80	0.62			
ด้านการให้บริการประชาชน	ข้าราชการ	173	4.07	0.62	3.30	0.04*	แตกต่าง
	พนักงาน						
	ราชการ	11	3.61	0.82			
	ลูกจ้าง	16	3.84	0.71			
	รวม	200	4.02	0.64			
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	ข้าราชการ	173	4.02	0.54	3.33	0.04*	แตกต่าง
	พนักงาน						
	ราชการ	11	3.96	0.62			
	ลูกจ้าง	16	3.64	0.75			
	รวม	200	3.98	0.57			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (Sig = 0.11), ด้านความรู้ความ

สามารถในงาน (Sig = 0.60) ไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้บริการประชาชน (Sig = 0.04) และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (Sig = 0.04) แตกต่างไปตามตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significance difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ด้านการให้บริการประชาชน	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
			4.07	3.61	3.84
	ข้าราชการ	4.07	-	0.45*	0.22
	พนักงานราชการ	3.61	-	-	0.23
	ลูกจ้าง	3.84	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมากกว่าตำแหน่งพนักงานราชการ

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ  
ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ด้านการ ตระหนักถึง ประโยชน์ ส่วนรวมของ องค์กร	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
			4.11	3.96	3.64
	ข้าราชการ	4.11	-	0.06	0.38*
	พนักงานราชการ	3.96	-	-	0.32
	ลูกจ้าง	3.64	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการ  
ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร แยกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่ง  
งานต่าง ๆ มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่า ตำแหน่งลูกจ้าง

#### ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบ  
นัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดตารางที่ 29– 31

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

(n= 200)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	0.58**	0.00	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.61**	0.00	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.63**	0.00	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.71**	0.00	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.44**	0.00	ต่ำ
6. เงินเดือน	0.35**	0.00	ต่ำ
7. การปกครองบังคับบัญชา	0.46**	0.00	ต่ำ
8. นโยบายและการบริหารงาน	0.63**	0.00	ปานกลาง
9. สภาพการทำงาน	0.43**	0.00	ต่ำ
10. ความมั่นคงในงาน	0.65**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.71**	0.00	ปานกลาง

\*\* p = 0.01

ข้อมูลจากตารางที่ 29 พบว่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.58 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.63 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.44 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.35 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.63 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.43 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.65 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้  
ความสามารถในงาน

(n= 200)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	0.51**	0.00	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.53**	0.00	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.57**	0.00	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.56**	0.00	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.50**	0.00	ปานกลาง
6. เงินเดือน	0.35**	0.00	ต่ำ
7. การปกครองบังคับบัญชา	0.41**	0.00	ต่ำ
8. นโยบายและการบริหารงาน	0.61**	0.00	ปานกลาง
9. สภาพการทำงาน	0.47**	0.00	ต่ำ
10. ความมั่นคงในงาน	0.59**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.67**	0.00	ปานกลาง

\*\* p = 0.01

ข้อมูลจากตารางที่ 30 พบว่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.51 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.53 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.57 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.56 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.50 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านเงินเดือนด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.35 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.41 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.50 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการ  
ประชาชน

(n= 200)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	0.41**	0.00	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.46**	0.00	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.46**	0.00	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.60**	0.00	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.35**	0.00	ต่ำ
6. เงินเดือน	0.36**	0.00	ต่ำ
7. การปกครองบังคับบัญชา	0.43**	0.00	ต่ำ
8. นโยบายและการบริหารงาน	0.57**	0.00	ปานกลาง
9. สภาพการทำงาน	0.24**	0.00	ต่ำ
10. ความมั่นคงในงาน	0.51**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.51**	0.00	ปานกลาง

\*\* p = 0.01

ข้อมูลจากตารางที่ 31 พบว่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.51 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.41 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.60 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.36 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.36 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.43 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.57 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.24 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.51 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึง  
ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

(n= 200)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงาน	0.60**	0.00	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.60**	0.00	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.62**	0.00	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.69**	0.00	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.36**	0.00	ต่ำ
6. เงินเดือน	0.31**	0.00	ต่ำ
7. การปกครองบังคับบัญชา	0.43**	0.00	ต่ำ
8. นโยบายและการบริหารงาน	0.55**	0.00	ปานกลาง
9. สภาพการทำงาน	0.41**	0.00	ต่ำ
10. ความมั่นคงในงาน	0.58**	0.00	ปานกลาง
รวม	0.67**	0.00	ปานกลาง

\*\* p = 0.01

ข้อมูลจากตารางที่ 32 พบว่าค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.60 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของ ศาลากลาง จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวนทั้งหมด 200 คน ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแสดงผลการวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 ) มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี (จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00) มีสถานภาพสมรส (จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00) มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี (จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี (จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00) มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ (จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50)

1.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน พบว่า

1.2.1 ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  และ  $S.D. = 0.51$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ทุกข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = 0.57$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = 0.59$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = 0.63$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = 0.61$ ) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.61$  และ  $S.D. = 0.80$ ) โดยมีรายละเอียดเป็นรายข้อดังนี้

1.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = 0.57$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คืองานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.23$  และ  $S.D. = 0.69$ ) และมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ มีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.19$  และ  $S.D. = 0.70$ ) ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของท่านแต่ละงาน มีคุณภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.08$  และ  $S.D. = 0.76$ ) และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.04$  และ  $S.D. = 0.67$ )

1.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = 0.61$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.04$  และ  $S.D. = 0.76$ ) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.98$  และ  $S.D. = 0.77$ ) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วม ( $\bar{X} = 3.96$  และ  $S.D. = 0.72$ ) ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = 0.80$ ) และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D. = 0.79$ )

1.2.1.3 ด้านลักษณะของงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = 0.63$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.05$  และ  $S.D. = 0.77$ ) งานในหน้าที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = 0.78$ ) งานในหน้าที่ท้าทายความรู้ความสามารถในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = 0.76$ ) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = 0.74$ )

1.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = 0.59$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.14$  และ  $S.D. = 0.74$ ) ยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบ ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = 0.70$ ) มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.07$  และ  $S.D. = 0.67$ ) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ( $\bar{X} = 3.92$  และ  $S.D. = 0.83$ )

1.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$  และ  $S.D. = 0.80$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียด

เป็นรายชื่อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมาก 2 ข้อ คือ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพการ ( $\bar{X} = 3.88$  และ  $S.D = 0.91$ ) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.75$  และ  $S.D = 0.97$ ) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.19$  และ  $S.D = 1.12$ )

1.2.2 ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$  และ  $S.D. = 0.58$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ทุกข้อ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $S.D. = 0.70$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D. = 0.64$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.83$  และ  $S.D. = 0.64$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.74$  และ  $S.D. = 0.74$ ) และ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.53$  และ  $S.D. = 0.88$ )

1.2.2.1 ด้านเงินเดือน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$  และ  $S.D = 0.88$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมาก 3 ข้อ คือ เงินเดือนได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.71$  และ  $S.D = 1.01$ ) การขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.64$  และ  $S.D = 1.07$ ) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.42$  และ  $S.D = 1.05$ ) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.36$  และ  $S.D = 1.04$ )

1.2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$  และ  $S.D = 0.64$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D = 0.75$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.84$  และ  $S.D = 0.77$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำ ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D = 0.76$ ) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.80$  และ  $S.D = 0.79$ )

1.2.2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D = 0.64$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ หน่วยงานของท่านจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.89$  และ  $S.D = 0.72$ ) นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.87$  และ  $S.D = 0.77$ ) หน่วยงานมีนโยบายประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D = 0.76$ ) หน่วยงานมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $S.D = 0.80$ ) และหน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.83$  และ  $S.D = 0.80$ )

1.2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$  และ  $S.D = 0.74$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.81$  และ  $S.D = 0.82$ ) หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$  และ  $S.D = 0.88$ ) และหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.66$  และ  $S.D = 0.91$ )

1.2.2.5 ด้านความมั่นคงในงานของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $S.D = 0.70$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ เชื้อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.01$  และ  $S.D = 0.83$ ) หน่วยงานมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $S.D = 0.81$ ) ตำแหน่งมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.88$  และ  $S.D = 0.84$ ) และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D = 1.03$ )

1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $S.D. = 0.53$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ด้านการให้บริการประชาชน ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $S.D. = 0.56$ ) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.98$  และ  $S.D. = 0.57$ ) และด้านความรู้ความสามารถในงาน ( $\bar{X} = 3.80$  และ  $S.D. = 0.62$ ) โดยมีรายละเอียดเป็นรายข้อดังนี้

1.3.1 ด้านความรู้ความสามารถในงาน ของบุคลากรสาธิตกลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$  และ  $S.D. = 0.62$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.91$  และ  $S.D. = 0.69$ ) มีความสนใจ ศึกษา นวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.81$  และ  $S.D. = 0.76$ ) ท่านได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ และระบบสารสนเทศ ( $\bar{X} = 3.76$  และ  $S.D.$

= 0.82 ) และได้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้  
อย่างสัมฤทธิ์ผล ( $\bar{X} = 3.73$  และ S.D. = 0.89 )

1.3.2 ด้านการให้บริการประชาชน ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  และ S.D. = 0.64) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ให้การบริการแก่ประชาชนโดยมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.11$  และ S.D. = 0.78) มีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.11$  และ S.D. = 0.76) ให้การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยมิตรไมตรีที่ดี ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.77) และให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มาติดต่อราชการอย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ ( $\bar{X} = 3.92$  และ S.D. = 0.80)

1.3.3 ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์การ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.57) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและพร้อมอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์การ ( $\bar{X} = 4.16$  และ S.D. = 0.73) มีความกระตือรือร้นที่จะบริการผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบุคคลภายนอกต่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.14$  และ S.D. = 0.70) มีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์การอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.04$  และ S.D. = 0.69) มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D. = 0.76) ใช้ทรัพยากรขององค์การไปดำเนินงานให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.88$  และ S.D. = 0.80) และสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์การ ( $\bar{X} = 3.78$  และ S.D. = 0.84)

1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม, ด้านความรู้ความสามารถในงาน, ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

1.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยรวม, ด้านความรู้ความสามารถในงาน, ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

1.4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม, ด้านความรู้ความสามารถในงาน, ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

1.4.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม, ด้านความรู้ความสามารถในงาน, ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

1.4.5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม, ด้านความรู้ความสามารถในงาน, ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.4.6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความรู้ความสามารถในงาน ไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน ส่วนด้านการให้บริการประชาชน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least significance difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1.4.6.1 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการประชาชนมากกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ

1.4.6.2 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่า ตำแหน่งลูกจ้าง

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.71
2 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.71
3 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.69
4 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.67
5 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.67
6 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.65
7 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.63
8 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.63
9 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.62

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
10 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.61
11 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.61
12 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.60
13 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.60
14 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.60
15 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.59
16 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.58
17 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง	0.58

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
18 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานระดับปานกลาง	0.57
19 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.57
20 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.56
21 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับปานกลาง	0.55
22 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.53
23 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.51
24 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.51
25 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับปานกลาง	0.51

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
27 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับต่ำ	0.47
28 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ	0.46
29 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.46
30 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.46
31 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ	0.44
32 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ	0.43
33 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับต่ำ	0.43
34 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับต่ำ	0.43
35 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับต่ำ	0.41

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
36 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับปานกลาง	0.41
37 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับต่ำ	0.41
38 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในงานในระดับต่ำ	0.36
39 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในระดับต่ำ	0.36
40 แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับต่ำ	0.36
41 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานในระดับต่ำ	0.35
42 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ	0.35
43 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรในงานในระดับต่ำ	0.31
44 แรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในระดับต่ำ	0.24

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในในศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า

แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.71

แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนมีค่าเท่ากับ 0.24

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่น แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นผลเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในเกือบทุกด้านดังกล่าว

2.2 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมได้ให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีผลต่อปัจจัยในด้านอื่นๆด้วย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของสุคนธ์รัตน์ เถาศุวรรณ (2550) กุสุมา จ้อยช่างเนียม (2547) และอรรณฤดี ตัญธนาวิทย์ (2544) ที่ไม่ได้ศึกษาตัวแปรความรับผิดชอบโดยตรง แต่ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ในการทำงานในองค์กรว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบนี้มีความสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมมีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถในงาน ด้านการให้บริการประชาชน และด้านตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของสถิต คำลาเตียง(2554) ที่ไม่มีการศึกษาตัวแปรด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แต่ให้ความสนใจกับตัวแปรความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับฝึกอบรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.4 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก และเมื่อจำแนกการวิเคราะห์เป็นปัจจัยค่าจ้างในแต่ละด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนในงานในระดับต่ำ ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของสาขล เจียวิรัชย์ (2547) ที่ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน และในงานวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรในกลุ่มปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง

2.5 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก 4 ด้าน ส่วนด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) และมณฑล รอยตระกูล (2546) ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมากทุกด้าน

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

3.1 จากผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับมากดังนั้นหน่วยงานควรที่จะนำประเด็นเรื่องแรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านการสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับบุคลากรไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัด ประสบการณ์ความชำนาญ พร้อมกับการพัฒนายกระดับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างงานหรือพัฒนางานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 จากผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุดดังนั้นหน่วยงานควรที่จะนำประเด็นเรื่องแรงจูงใจปัจจัยจูงใจที่มีมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความรับผิดชอบ

ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน นโยบายด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

#### 4. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

4.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมในด้านเชิงคุณภาพหรือแบบผสมเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถอธิบาย ได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมตามประเด็นการศึกษา

4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น เช่น ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิต ตัวแปรด้านจิตวิทยา เพิ่มเติม เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับตัวคน ไม่ได้ผูกพันกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น ความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ ชีวภาพ และทางสังคม เป็นสิ่งสำคัญมากกว่า

4.3 ผู้สนใจควรใช้ประเด็นการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับส่วนงานต่างๆ ในองค์กรเดียวกัน หรือนำไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในอาชีพอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าจะสอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไร

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กระทรวงยุติธรรม. (2554). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/aopciya/prb/pet5.pdf>
- กันตยา เพิ่มผล. (ม.ป.ป.). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลยา ธนกรอังกฤษ. (2551). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เกศินี หงส์นันท์. (2541). การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คทาวิฑูร พรหมาย. (2545). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรัญขวัญ ชาวเรือ. (2548). “ปัญหาของลักษณะโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุบ กาญจนประกร. (2532). รัฐศาสตร์.สังคมศาสตร์. พระนคร: มงคลการพิมพ์.
- ดารณี พานทอง. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2541). การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์การและการจัดการ (ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (ม.ป.ป.). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2551). “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด.” ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เอส.เอ็ม.เอ็ม.

- นรา สมประสงค์. (2544). **แรงจูงใจ ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). **สถิติธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป.
- ประสิทธิ์ ลับไพรี. (2552). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย บุคคลสำคัญในเขตท่าเรือรัฐบาล.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). **การจัดการทรัพยากรคน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกตรา ศรีอุตทการ. (2548). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการ ครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี.” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุติธรรม สิ้นธุ. (2541). “แรงจูงใจและรูปแบบการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับต้นใน โรงงานผลิตแผ่นเหล็ก.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เลิศสิน สุขุม. (2543). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรม คอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ.” วิทยานิพนธ์ สาขาสังคมวิทยา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ. (2544). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร:กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชร บัญปลอด. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดพะเยา”. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ. (2538). เอกสารประกอบการอบรมและสัมมนา เรื่องการพัฒนา  
งานพัฒนาตัวด้วย 5 ส และ Qc Circle สำหรับผู้เริ่มต้น. กรุงเทพมหานคร: สมาคม  
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิเชียร วิทยอุดม. (ม.ป.ป.). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเอด์  
คูเคชั่นอินโคไชน่า.
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. (2550). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.”  
การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา  
ประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรมสาร จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2546). ทฤษฎีและการปฏิบัติทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะ กรณีกอง  
การป็นทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
ธนัชการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สำนักงานจังหวัดนครปฐม. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด. (2553). “รายงานผลการ  
ดำเนินการงาน ประจำปี พ.ศ. 2553.”
- สุโท เจริญสุข. (ม.ป.ป.). จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพมหานคร: สุณีย์การพิมพ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร คามีสักดิ์. (2550). การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เสนาะ ตีเขาวี. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- อรรถวุฒิ ตัญจนาวิทย์. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อังคณา บุญตาแสง. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่  
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพล  
ทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามของงานวิจัย



### แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

#### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน
3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามในครั้งนี้เพื่อนำไปประกอบการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนมหาวิทยาลัยศิลปากร

**\*\*ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\***

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

ลูกจ้าง

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = ไม่เห็นด้วย

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ความสำเร็จของงาน</b>					
1. งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. สามารถแก้ไขปัญหาคือที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
3. มีความภาคภูมิใจการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
4. ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับเชื่อถือการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานของท่าน					
7. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วม					
8. ได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น					
9. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. งานในหน้าที่มีการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11. งานในหน้าที่ทำทนายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
12. งานในหน้าที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน					
13. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
14. มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
15. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
16. ยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบข้อบกพร่อง					
17. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่					
<b>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>					
18. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
19. มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการ ศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน					
20. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>เงินเดือน</b>					
21. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
22. การขึ้นเงินเดือนเป็นประจำอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
23. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
24. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สะดวกรวดเร็ว					
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
25. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
26. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
27. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
28. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>					
29. หน่วยงานมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					
30. หน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					

นโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
31. หน่วยงานมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
32. หน่วยงานจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
33. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน					
<b>สภาพการทำงาน</b>					
34. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติที่เหมาะสม					
35. หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
36. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม					
<b>ความมั่นคงในงาน</b>					
37. ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง					
38. ตำแหน่งมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
39. เชื้อมัน และศรัทธาในวิชาชีพ					
40. หน่วยงานมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป					

### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = ไม่เห็นด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้ความสามารถในงาน</b>					
1. มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว					
2. ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้าน วิชาการ และระบบสารสนเทศ					
3. ได้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างสัมฤทธิ์ผล					
4. มีความสนใจ ศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น					
<b>ด้านการให้บริการประชาชน</b>					
5. ให้การบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ ด้วยมิตรไมตรีที่ดี					
6. ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้มาติดต่อราชการ อย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ					
7. มีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่ผู้มา ติดต่อราชการอย่างเต็มที่					
8. ให้การบริการแก่ประชาชนโดยมีความ ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร					
9. มีความกระตือรือร้นที่จะบริการผู้ที่มาติดต่อ ราชการด้วยความเต็มใจ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของบุคคลภายนอกต่อองค์กร					
10. มีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง					
11. ได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงาน ให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับองค์กร					
13. สามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมกัน รักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร					
14. ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและพร้อมอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร					

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย



# สำเนา บันทึกข้อความ

118

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.ภายใน 22520  
ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 5853 วันที่ 17 สิงหาคม 2554  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

ด้วย นางสาวจุฬารรณ กล้วยเครือ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ภาคผนวก ค  
ค่าทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่งัดจับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT1	211.9667	635.5506	.6819	.9666
MOT2	212.1667	633.7299	.7152	.9665
MOT3	211.9333	640.8230	.5000	.9670
MOT4	212.0667	638.6161	.5613	.9669
MOT5	212.2000	633.6828	.5892	.9668
MOT6	212.2333	628.6678	.7428	.9663
MOT7	212.3000	635.3207	.5986	.9667
MOT8	212.3333	635.8161	.6634	.9666
MOT9	212.3667	629.2747	.6456	.9666
MOT10	212.0667	628.9609	.6621	.9665
MOT11	212.3000	625.5276	.7355	.9663
MOT12	212.1667	629.1782	.6549	.9665
MOT13	212.2333	626.7368	.7485	.9662
MOT14	212.1000	631.5414	.6884	.9665
MOT15	212.0333	630.6540	.6882	.9665
MOT16	211.9333	635.3057	.6802	.9666
MOT17	212.2667	622.7540	.8265	.9660
MOT18	212.5667	628.1851	.5231	.9671
MOT19	212.4000	625.6966	.7183	.9663
MOT20	213.5667	648.2540	.1196	.9692
MOT21	212.2667	636.5471	.4545	.9672
MOT22	212.6667	630.0920	.4771	.9674

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่งัดปรับ (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT23	212.5667	631.6333	.4906	.9672
MOT24	213.0333	639.2057	.3349	.9678
MOT25	212.1333	645.1540	.2578	.9679
MOT26	212.3333	639.6782	.4266	.9673
MOT27	212.2000	646.0966	.2809	.9677
MOT28	212.3667	636.9299	.5547	.9669
MOT29	212.2667	629.9954	.6820	.9665
MOT30	212.2667	632.6161	.6541	.9666
MOT31	212.3667	631.2747	.6307	.9666
MOT32	212.3667	626.3092	.7596	.9662
MOT33	212.3000	634.4241	.6768	.9666
MOT34	212.3333	632.9885	.6436	.9666
MOT35	212.3000	648.7690	.1839	.9680
MOT36	212.4333	644.1851	.2712	.9679
MOT37	212.4333	629.9782	.4606	.9675
MOT38	212.3000	631.3897	.6253	.9666
MOT39	212.1000	629.2655	.8119	.9662
MOT40	212.1000	628.0241	.8500	.9661
EFF1	212.3000	632.0793	.6929	.9665
EFF2	212.3667	626.3782	.6819	.9664
EFF3	212.3667	631.0678	.6361	.9666
EFF4	212.3333	630.7816	.7604	.9663
EFF5	212.1000	634.7138	.5985	.9667
EFF6	212.1667	630.6264	.8153	.9662
EFF7	212.0667	631.4437	.7287	.9664

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่งัดฉบับ (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
EFF8	212.1667	629.7989	.6769	.9665
EFF9	212.0667	629.8575	.7220	.9664
EFF10	212.2000	633.4759	.6358	.9666
EFF11	212.4000	637.6276	.4844	.9671
EFF12	212.2667	630.4782	.7144	.9664
EFF13	212.5333	624.7402	.6958	.9664
EFF14	212.2333	633.2885	.6609	.9666

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 54

**Alpha = .9674**

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้านแรงจูงใจ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT1	155.3333	338.9195	.6784	.9501
MOT2	155.5333	337.9126	.6977	.9500
MOT3	155.3000	344.0103	.4405	.9513
MOT4	155.4333	341.3575	.5484	.9508
MOT5	155.5667	338.9437	.5339	.9508
MOT6	155.6000	335.0069	.6974	.9498
MOT7	155.6667	339.0575	.5822	.9505
MOT8	155.7000	339.8724	.6257	.9504
MOT9	155.7333	333.6506	.6648	.9499
MOT10	155.4333	333.9782	.6626	.9499
MOT11	155.6667	332.2299	.7108	.9496
MOT12	155.5333	335.0851	.6228	.9502
MOT13	155.6000	333.4207	.7117	.9497
MOT14	155.4667	337.0161	.6447	.9501
MOT15	155.4000	336.7310	.6321	.9502
MOT16	155.3000	339.7345	.6319	.9504
MOT17	155.6333	330.1023	.8058	.9490
MOT18	155.9333	332.1333	.5550	.9508
MOT19	155.7667	333.0126	.6716	.9499
MOT20	156.9333	348.5471	.1031	.9552
MOT21	155.6333	337.8954	.5060	.9510
MOT22	156.0333	335.5506	.4544	.9517
MOT23	155.9333	332.8230	.5774	.9506

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้านแรงจูงใจ (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT24	156.4000	340.9379	.3463	.9524
MOT25	155.5000	343.2931	.3381	.9521
MOT26	155.7000	39.7345	.5007	.9510
MOT27	155.5667	345.0816	.3345	.9519
MOT28	155.7333	339.0299	.5863	.9505
MOT29	155.6333	334.5851	.6885	.9498
MOT30	155.6333	335.9644	.6818	.9499
MOT31	155.7333	334.4092	.6762	.9499
MOT32	155.7333	331.4437	.7830	.9492
MOT33	155.6667	337.1954	.7123	.9499
MOT34	155.7000	335.6655	.6935	.9499
MOT35	155.6667	348.2989	.1876	.9529
MOT36	155.8000	343.2000	.3293	.9522
MOT37	155.8000	334.6483	.4589	.9518
MOT38	155.6667	335.9540	.6185	.9502
MOT39	155.4667	333.9816	.8242	.9492
MOT40	155.4667	333.7057	.8359	.9492

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

**Alpha = .9518**

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
EFF1	52.6333	56.6540	.6330	.9457
EFF2	52.7000	54.4241	.6696	.9454
EFF3	52.7000	55.1138	.6888	.9445
EFF4	52.6667	54.9885	.8391	.9408
EFF5	52.4333	55.7023	.7075	.9439
EFF6	52.5000	55.0862	.8866	.9400
EFF7	52.4000	55.4897	.7718	.9424
EFF8	52.5000	55.0862	.7004	.9441
EFF9	52.4000	54.5241	.8096	.9412
EFF10	52.5333	55.4299	.7377	.9431
EFF11	52.7333	55.9954	.6328	.9459
EFF12	52.6000	55.6276	.7105	.9438
EFF13	52.8667	52.9471	.7659	.9426
EFF14	52.5667	55.7023	.7341	.9432

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 14

**Alpha = .9472**

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาว จุฬารวรรณ กล้วยเครือ
ที่อยู่	130 หมู่ที่ 10 ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140
ที่ทำงาน	ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสาธิตกวีวิทยา
พ.ศ. 2546	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสาธิตกวีวิทยา
พ.ศ. 2551	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	ศาลากลางจังหวัดนครปฐม ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด จังหวัดนครปฐม ที่ทำการปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง
พ.ศ. 2555	ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายสำนักปลัด