ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
factors affecting the performance of personnel.

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย
Surang Boonyapongchai

Received: 26 March 2022, Revised: 8 June 2022, Accepted: 10 June 2022

บทคัดย่อ

เนื่องจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมต่างมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ผู้บริหารควรทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสามารถนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้ประยุกต์มาจากการพัฒนาของ Certo, Samuel C. (2000) และ Woodcock (1994) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร พนักงานบริษัท พนักงานสถาบันการเงิน เจ้าของกิจการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดกลาง มีพนักงานจำนวน 50 – 200 คน จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 250 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่างได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

(1) ปัจจัยด้านระบบขององค์การ กล่าวคือ การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ การมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ได้แก่ องค์การมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และส่วนในด้านกลยุทธ์ ได้แก่ องค์การที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก (3) ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ด้าน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ซึ่งรองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ได้แก่ องค์การมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ในส่วนด้านสถานภาพในการทำงาน ได้แก่ การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ กล่าวคือสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์การของตนเองตามสถานการณ์ต่างๆ อีกทั้ง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อย่อยหรือข้อคำถามของแบบสอบถาม องค์การหรือหน่วยงานสามารถนำข้อย่อยต่าง ๆ มาร่วมเป็นตัวแปรหนึ่งในการสร้างแผนหรือกลยุทธ์เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งการนำไปปรับใช้เพื่อดึงความสามารถที่แท้จริงของบุคลากร และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในปรับหรือพัฒนาให้สูงสุดต่อไป

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

Abstract

Because the economic and social situation are constantly changing, the management should be aware of the importance of factors affecting the performance of personnel in order to be able to lead to the improvement of human resource management and also use as a guideline in planning and developing performance. The objective of this research is to study (1) the factors affecting the performance of personnel.

The research instruments were questionnaires adapted from the developments of Certo, Samuel C. (2000) and Woodcock (1994), which is a 5-level rating scale data. By using a specific sampling method of 250 samples. The sample are the management, employees of the company, employees of financial institution, business owners or related persons. The analysis of sample data was used descriptive statistics where mean and standard deviation were applied. The results of this research revealed that

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

(1) The systematic factor of the organization, that is, the clear work organization, having policies and regulations, frameworks and operating guidelines, etc. will have the first influence on operational efficiency. The followed factor was the organizational structure, for example, the organization that has clearly divided the positions and responsibilities. For the company's strategy, they were included organizations with a strong management, best in the business and able to carry out the goals respectively.

(2) For the summary of various factors affecting the motivation of work, it was found that the responsibility was to accomplish the tasks according to time and the amount of work assigned by the supervisor. For the career advancement, they were included the positions that are active and be able for promotion which will affect performance.

(3) For the factors affecting the efficiency of the organization, it was found that the administrative and supervisors were the supervisors who have vision, knowledge, and ability to influence the performance of the work. They were followed by the management policy of the organization, for example, the organization that clearly defined policies and operational goals into practice. In terms of working status, they were included obtaining adequate and suitable operational support materials respectively. We can imply that research results can be adapted or applied to suit their own organization according to different situations.

In addition, when considering each sub-item or question of the questionnaire, the organization or agency can combine the sub-clauses as a variable in creating plans or strategies for the organization or unit to achieve the goals. This will Include applying it to draw on the real talent of the personnel and to be used for the benefit of adjusting or developing to the maximum.

Keywords : Efficiency, Performance, Personnel

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

บทนำ

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์การธุรกิจทุกประเภท ต้องใช้ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ก็ตาม การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการจนเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นก็ต้องอาศัย ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีหรือเครื่องจักร ดังนั้น องค์การธุรกิจจึงต้องหาวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้มีการทำงานที่ก้าวเดินไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ (สันติภพ วงศ์ศิริ,2551) ดังนั้น ทุกองค์การต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การให้เป็น บุคคลที่มีความสามารถในการใช้กลวิธีการคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงาน หรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน การออกแบบกระบวนการผลิตที่ดี จนสามารถลดต้นทุนได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณภาพ ตามที่ต้องการ (รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์,2553) การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย อีกทั้งใช้พลังงานเวลาน้อย ด้วยเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการวิธีการทำงาน

การเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานลดความซ้ำซ้อนของงาน ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีที่รวดเร็วขึ้น และยังคงรักษาคุณภาพมาตรฐานงาน รวมถึงสามารถช่วยลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากรและการใช้กำลังคน ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหาร พนักงานบริษัท พนักงานสถาบันการเงิน เจ้าของกิจการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ขอบเขตการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทสถานที่ทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน จะถูกนำมาใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่างของการวิจัย

ขอบเขตประชากร คือ ผู้บริหาร พนักงานบริษัท พนักงานสถาบันการเงิน เจ้าของกิจการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในธุรกิจขนาดกลางจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ บริษัทประเภทจำหน่ายรถยนต์ ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า สถานศึกษา เป็นต้น

ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ เขตบางกอกใหญ่ เขตธนบุรี เขตสาทร

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ

1.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

2.ปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

3.ปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน

ตัวแปรเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Vroom and Deci,1997)) ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ประกอบด้วย คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

Peterson & Plowman (1989) อ้างถึงอุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์,2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson (1992) และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

1.คุณภาพของงาน (Quality) สินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่งขัน

2.ปริมาณงาน (Quantity) เมื่อเทียบกับเป้าหมาย*ที*กำหนดไว้ตาม หรือ *สามารถปฏิบัติงานทำให้ได้ปริมาณงาน*มากกว่าเป้าหมาย ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วและคงรักษาคุณภาพ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ต้องเหมาะสมกับงาน ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นการพิจารณาในหลายๆด้าน หลายองค์ประกอบไปด้วยกัน ทั้งในเรื่องของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วย

1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านนโยบายครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและดำเนินงาน รวมถึง ด้านการบริหารการจัดการองค์การ มีการรวมหรือกระจายอำนาจ มีการจัดสายบังคับบัญชา มีการวางแผน การสั่งการ การควบคุมงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามและการประเมินผลการทำงาน

2 ปัจจัยด้านบุคคล บทบาทหน้าที่ในการทำงานหรือดำเนินงานต่างๆที่สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คุณลักษณะและคุณสมบัติในด้านต่างๆของบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารงานการจัดการ เจตคติ ความสามารถในการพัฒนาคนพัฒนางาน การปรับเปลี่ยนพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักฐานการดำเนินงานขององค์การ

3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ในกระบวนการผลิต การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลเชื่อมโยงการตลาด การบริการ ตลอดจนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่ผู้บริโภค

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานซึ่งได้แก่ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งประสิทธิภาพ รวมถึงประสิทธิภาพของบุคคล คือ ความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธี หรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและพลังงานเวลาน้อยมีการการคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และประสิทธิภาพขององค์การ การใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ เทคโนโลยี ทำให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มีปัญหาอุปสรรค นักข้อขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยดำเนินงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร พนักงานบริษัท พนักงานสถาบันการเงิน เจ้าของกิจการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งหาข้อมูลจากสถานประกอบการ ในการสร้างข้อคำถาม

2) นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงความครอบคลุมของเนื้อหาข้อคำถาม และนำมาปรับแก้ไขตามข้อแนะนำ

3) นำแบบสอบถามหลังการปรับแก้ไขไปทดลองใช้ และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิแอลฟ่า (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ก่อนการเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้สถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยนำไปให้ด้วยตนเองกับฝ่ายที่ดูแลเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในงานวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งเพื่อนัดหมายการไปรับข้อมูลโดยทางสถาน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ประกอบการจะแจ้งให้ทราบ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ เดือนกันยายน –ธันวาคม พ.ศ. 2563

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิง พรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางแสดงผล ตัวแปรอิสระ กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ตาราง กลุ่มปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ตาราง และ กลุ่มปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จำนวน 7 ตาราง และตารางสรุปแต่ละด้าน 3 ตาราง รวม 22 ตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์

ข้อ	1.1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.1.1	องค์การที่มีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ	4.27	0.78	2
1.1.2	องค์การที่มีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน	4.11	0.81	3
1.1.3	องค์การที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูงซึ่งดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	4.33	0.97	1
	ค่าเฉลี่ย	4.24	0.93	

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณา ข้อย่อยของด้านกลยุทธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญลำดับแรก คือ องค์การที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย รองลงมาคือ องค์การที่มีการวิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านโครงสร้าง

ข้อ	1.2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านโครงสร้าง	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.2.1	องค์การมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.44	0.78	2
1.2.2	องค์การมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน เหมาะสม	4.17	0.97	3
1.2.3	องค์การมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.56	0.67	1
1.2.4	โครงสร้างขององค์การ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและอื่น ๆ ที่ชัดเจนเหมาะสม	4.01	0.88	4
	ค่าเฉลี่ย	4.30	0.90	

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณา ข้อย่อยของด้านโครงสร้าง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญลำดับแรกคือองค์การมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก รองลงมาคือ ความชัดเจนของนโยบาย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านระบบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ	1.3. ปัจจัยด้านระบบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.3.1	องค์การมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.60	0.78	1
1.3.2	องค์การมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน	4. 23	0.81	4
1.3.3	องค์การมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4. 41	0.87	3
1.3.4	องค์การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4. 54	0.92	2
	ค่าเฉลี่ย	4.45	0.84	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยด้านระบบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณา ข้อย่อยของด้านระบบ พบว่า ปัจจัยด้านระบบเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแบบของการบริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ	1.4. ปัจจัยด้านแบบของการบริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.4.1	การบริหารองค์การต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	4. 63	0.72	1
1.4.2	การทำงานต้องเป็นทีมและสลับหน้าที่กันเป็นระยะๆ ในทีม	3.82	0.99	8
1.4.3	งานทุกงานในหน่วยงานขององค์การต้องร่วมกันคิด วางแผน ตัดสินใจ	4.47	0.83	2
1.4.4	องค์การมีการแบบบริหารแบบยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.98	4
1.4.5	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	4.33	0.87	3
1.4.6	องค์การมีนโยบายปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.80	0.96	9
1.4.7	องค์การมีนโยบาย นำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์	3.71	1.03	11
1.4.8	องค์การมีการรณรงค์ กระตุ้นให้ใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.78	1.01	10
1.4.9	องค์การมีนโยบายด้านการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แต่ละงานไม่เกินงบประมาณที่กำหนดไว้ซึ่งได้คุณภาพงานตามมาตรฐาน	3.84	0.92	7
1.4.10	องค์การมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.93	0.84	5
1.4.11	องค์การมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน	3.88	0.86	6
	ค่าเฉลี่ย	4.02	0.97	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยด้านแบบของการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า การบริหารองค์การต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ งานทุกงานในหน่วยงาน ต้องช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจ ร่วมกัน อีกทั้ง ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งของผู้บริหาร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร

ข้อ	1.5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.5.1	องค์การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	4.55	0.75	1
1.5.2	องค์การจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.39	0.78	2
1.5.3	บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.11	0.84	3
1.5.4	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.01	0.99	5
1.5.5	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.06	0.81	4
	ค่าเฉลี่ย	4.22	0.89	

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยด้านบุคลากรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในลำดับแรก รองลงมาคือ จัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน และการที่บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสามารถที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ	1.6. ปัจจัยด้านความสามารถที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
1.6.1	การมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	4.72	0.63	1
1.6.2	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.22	0.79	5
1.6.3	การเป็นผู้ที่มีการคิดริเริ่ม มุมมองแปลกใหม่ เช่น การให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน ระบบการประเมินผลแบบใหม่ วิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก ปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ รูปแบบสินค้าใหม่ๆ	4.47	0.69	3
1.6.4	ผลของงานมีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้ การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตรวจทานงานก่อนนำเสนอ สามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้รวดเร็ว	4.56	0.81	2
1.6.5	บุคลากรเป็นผู้มีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากองค์การ จากผู้อื่น อินเทอร์เน็ต และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.31	0.78	4
1.6.6	การพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.02	0.80	6
1.6.7	การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน แต่ละงานไม่เกินเวลามาตรฐานที่กำหนด	3.60	1.03	9
1.6.8	ความสำเร็จพิจารณาตามปริมาณงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.92	8
1.6.9	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	3.99	0.89	7
	ค่าเฉลี่ย	4.19	0.91	

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความสามารถ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผลของงานที่บุคลากรปฏิบัติ มีความถูก

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้ การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตรวจทานงานก่อนนำเสนอ สามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้รวดเร็ว

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

ข้อ	1.7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
1.7.1	มีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.98	2
1.7.2	มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์การ หรือหน่วยงาน	3.98	0.95	3
1.7.3	เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีกัน	3.85	1.03	4
1.7.4	ความภาคภูมิใจในองค์การ ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงองค์การ	4.14	0.88	1
	ค่าเฉลี่ย	4.00	0.97	

ตารางที่ 7 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า หากบุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจในองค์การ ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์การ หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน

ข้อ	2.1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
2.1.1	งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.69	0.60	1
2.1.2	การพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ	4.47	0.77	3
2.1.3	การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.25	0.80	2
	ค่าเฉลี่ย	4.47	0.85	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 8 แสดงปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ และ การพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	2.2. ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
2.2.1	ผู้บังคับบัญชาเห็นถึง การมีความรู้ ความสามารถสูง สอดคล้องกับงาน	4.29	0.90	2
2.2.2	ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยกย่องการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ	4.16	0.88	3
2.2.3	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	4.47	0.78	1
	ค่าเฉลี่ย	4.31	0.80	

ตารางที่ 9 แสดงปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเห็นถึง การมีความรู้ความสามารถสูง และความสามารถนั้นสอดคล้องกับงาน

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	2.3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
2.3.1	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ	4.02	0.79	3
2.3.2	การได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่รับมอบหมาย	4.19	0.94	2
2.3.3	การได้รับขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย น่าสนใจอยู่เสมอ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	4.31	0.88	1
	ค่าเฉลี่ย	4.17	0.99	

ตารางที่ 10 แสดงปัจจัยด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณา ข้อย่อย พบว่า การได้รับขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย น่าสนใจอยู่เสมอ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่รับมอบหมาย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	2.4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
2.4.1	การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.57	0.78	2
2.4.2	การมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	4.39	0.84	3
2.4.3	การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.66	0.69	1
	ค่าเฉลี่ย	4.54	0.77	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 11 แสดงปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อพิจารณา ข้อย่อย พบว่า การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	2.5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
2.5.1	การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	4.64	0.69	2
2.5.2	การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.41	0.78	3
2.5.3	เกี่ยวกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	4.57	0.74	1
	ค่าเฉลี่ย	4.54	0.80	

ตารางที่ 12 แสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า เกี่ยวกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และ การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ตามลำดับ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.1. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.1.1	องค์การ มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	4.35	0.86	1
3.1.2	องค์การ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.31	0.81	3
3.1.3	องค์การมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล	4.18	0.92	2
	ค่าเฉลี่ย	4.28	0.83	

ตารางที่ 13 แสดงปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณา ข้อย่อย พบว่า การที่องค์การมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การที่องค์การมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล และ การที่องค์การ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.2. ปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.2.1	ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล	4.46	0.79	2
3.2.2	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน	4.27	0.89	3
3.2.3	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	4.18	0.85	4
3.2.4	ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ	4.68	0.68	1
	ค่าเฉลี่ย	4.397	0.90	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 14 แสดงปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การที่ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และ การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ Woodcock (1989)	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
3.3.1	ความสมดุลในบทบาทผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกนของบุคคลและใช้ความแตกต่าง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน สอดคล้องกบวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน	4.54	0.78	1
3.3.2	ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการสนับสนุนและการไว้วางใจด้วยบรรยากาศที่ดี	4.11	0.80	2
3.3.3	การทำงานเป็นทีมต้องมีผู้นำที่มี ความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ	3.78	0.99	4
3.3.4	มีการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา	4.07	0.84	3
	ค่าเฉลี่ย	4.13	0.93	

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า ความสมดุลในบทบาทผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกนของบุคคลและใช้ความแตกต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน สอดคล้องกบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

สนับสนุนและการไว้วางใจด้วยบรรยากาศที่ดีและ มีการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.4. ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
3.4.1	หน่วยงานที่มีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ	4.02	0.97	2
3.4.2	หน่วยงานที่มีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.84	1.05	3
3.4.3	หน่วยงานที่มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.24	0.78	1
	ค่าเฉลี่ย	4.03	0.91	

ตารางที่ 16 แสดงปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า หน่วยงานที่มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ลำดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานที่มีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ และ หน่วยงานที่มีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.5. ปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.5.1	สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง	4.22	0.80	3
3.5.2	การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	4.35	0.86	1
3.5.3	การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว	4.26	0.92	2
	ค่าเฉลี่ย	4.28	0.88	

ตารางที่ 17 แสดงปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณา ข้อย่อยพบว่า การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว และสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.6.1	การมีตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคงดีแล้ว	4.04	0.81	2
3.6.2	การทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร	3.95	0. 95	3
3.6.3	การมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ	3.68	1.03	4
3.6.4	การมีโอกาสก้าวหน้าในองค์การ และเติบโตในสายงานในองค์การนี้	4.25	0.78	1
	ค่าเฉลี่ย	3.98	0.90	

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 18 แสดงปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า การมีโอกาสก้าวหน้าในองค์การและเติบโตในสายงานในองค์การนี้ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคงดี และการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	3.7. ปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.7.1	การได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.17	0.99	2
3.7.2	ตำแหน่งงานในองค์การ มาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริง	4.26	0.84	1
3.7.3	มีการประเมินการคงอยู่ในตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง	3.93	1.02	3
	ค่าเฉลี่ย	4.12	0.87	

ตารางที่ 19 แสดงปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณา ข้อย่อย พบว่า ตำแหน่งงานในองค์การ มาจากความรู้ความสามารถที่แท้จริงมีมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการประเมินการคงอยู่ในตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง ตามลำดับ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อ	การสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
1	ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน			
1.1	กลยุทธ์	4.24	0.93	3
1.2	โครงสร้าง	4.30	0.90	2
1.3	ระบบขององค์การ	4.45	0.84	1
1.4	แบบของการบริหาร	4.02	0.97	6
1.5	บุคลากร	4.22	0.89	4
1.6	ความสามารถ	4.19	0.91	5
1.7	ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.00	0.97	7
	ค่าเฉลี่ย	4.20	0.88	

ตารางที่ 20 แสดงการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านระบบขององค์การ กล่าวคือ จัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ มีกรอบและแนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โครงสร้าง ได้แก่ องค์การมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และกลยุทธ์ ได้แก่ องค์การที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง มีความสามารถสูง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ตามลำดับ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	การสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
2	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน			
2.1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.85	3
2.2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.80	4
2.3	ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.17	0.99	5
2.4	ความรับผิดชอบในงาน	4.54	0.77	1
2.5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.54	0.80	2
	ค่าเฉลี่ย	4.41	0.83	

ตารางที่ 21 แสดง การสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ เกี่ยวกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อ	การสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
3.1	นโยบายการบริหารขององค์การ	4.28	0.83	2
3.2	การปกครองบังคับบัญชา	4.40	0.90	1
3.3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	4.13	0.93	4
3.4	ค่าจ้างและผลตอบแทน	4.03	0.91	6
3.5	สถานภาพในการทำงาน	4.28	0.88	3
3.6	ความมั่นคงในงาน	3.98	0.90	7

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

3.7	ตำแหน่งงาน	4.12	0.87	5
	ค่าเฉลี่ย	4.17	0.90	

ตารางที่ 22 แสดงการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ได้แก่ องค์การ มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ และ ด้านสถานภาพในการทำงาน ได้แก่ การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม ตามลำดับ

สรุปผล

ในแต่ละหน่วยงาน แต่ละประเภทของธุรกิจ อาจจะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป แต่ก็สามารถนำผลงานวิจัย ไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์การของตนเอง ตามสถานการณ์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม ในแต่ละข้อย่อย หรือข้อคำถามของแบบสอบถาม จากการพิจารณา ค่าเฉลี่ย พบว่า ส่วนมาก มีความสำคัญในระดับมาก ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงานสามารถ นำข้อย่อยต่างๆ ดังกล่าว มาร่วมในการเป็นตัวแปรในการสร้างแผน หรือ กลยุทธ์ เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งการ ปรับใช้ในการดึงความสามารถที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใช้ในการพิจารณาปรับหรือพัฒนา สูงสุดต่อองค์การต่อไป องค์การให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยด้านระบบ ที่เกี่ยวกับองค์การมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับมากสอดคล้องกับ วิไลวรรณ อิศรเดช และ พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร (2020) ที่ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ความรับผิดชอบในงาน และ การทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานพิเศษ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ และ เกี่ยวกับการมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

และผลประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึง การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับ เมธี ไพรชิต (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส และควรมีผลตอบแทนที่ดี รวมถึง การจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอหรือสามารถจัดหามาให้ได้ทันทีที่ต้องการ มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจากการสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ และปัจจัยที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับมาก สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ย ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการควรให้ความสำคัญในแต่ละข้อย่อย ทั้งเรื่องขององค์การ ปัจจัยการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ เป็นต้น ซึ่งส่งผลมีระดับความสำคัญในแต่ละประเภทธุรกิจแตกต่างกันไป รวมถึง เมื่อช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไประดับความสำคัญแต่ละข้อย่อย ก็อาจจะเปลี่ยนแปลงไปด้วยและต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมร่วมด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไปการศึกษาครั้งต่อไป สำหรับเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเรื่องที่อาจจะจำเป็นต้องศึกษาวิจัยอย่างรอบด้านและอย่างสม่ำเสมอ ส่วนหนึ่ง เนื่องจาก ยิ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับคนต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากในทุกองค์การ ดังนั้นแต่ละหน่วยงานต้องมีมาตรการหรือวิธีที่มีประสิทธิภาพ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้

หากผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุง และเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึง ช่วยลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และการใช้กำลังคน

บรรณานุกรม

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี** วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธี ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.** ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิไลวรรณ อิศรเดช และ พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร.(2020). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.** Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology Vol.5 No.4 (April มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สันติภพ วงศ์ศิริ.(2551). **แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.**กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.

อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.** ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Certo, Samuel C. (2000). **Modern Management.** New Jersey: Pretice-Hall.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management.** Homewood, llinois: Richard D. Irwin.

Harring Emerson Harrington Emerson. (1992). **The Twelve Principles of Efficiency.** New York: The. Engineering Magazine

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

Woodcock, M. & Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy.** 2nded. Cambridge : Cambridge University Press.

ผู้เขียน

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

46/9 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กทม. 10600

E-mail: surangtai@gmail.com

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail : surangtai@gmail.com

factors affecting the performance of personnel.