

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา



โชติรส เปี่ยมน้อย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
พฤษภาคม 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF THE POLICY AND PLANNING ANALYSTS  
AT UNIVERSITY OF PHAYAO



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree  
in Public Policy  
May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

ของ โชติรส เปี่ยมน้อย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณภา ทองแดง)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรา พงษ์นิล)

เรื่อง:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	โชติรส เปี่ยมน้อย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ
คำสำคัญ:	ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าทีค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ร้อยละ 94) อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 – 15 ปี (ร้อยละ 50) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06), (S.D. = 0.68) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 และปัจจัยค่าจูนในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.783 ตัวแปรทั้งสองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยการสื่อสารที่เปิดกว้าง จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบและปลอดภัย พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และ 3) การพัฒนาทักษะในการทำงาน ผ่านการอบรมและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

**Title:** FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF THE POLICY AND PLANNING ANALYSTS AT UNIVERSITY OF PHAYAO

**Author:** Chotiros Piamnoi, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2024

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Numtip Smerchuar

**Keywords:** factor, efficiency, operation

#### ABSTRACT

The study aimed 1) to study the level of operational efficiency 2) to investigate the factors affecting operational efficiency, and 3) to propose guidelines for improving the operational efficiency of policy and planning analysts at the University of Phayao. It is qualitative research with data from 50 policy and planning analysts at the University of Phayao. The research instrument used was a set of questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics such as percentage, frequency, standard deviation, mean, and inferential statistics namely t, f, one - way variance analysis, and multiple regression coefficient. The Findings showed that most of the respondents had a bachelor's degree (54%) and were employees of the University of Phayao (94 %), with most working years in the range of 11-15 years (50%). The operational efficiency of policy and planning analysts at the University of Phayao was high (Mean = 4.06) (S.D. = 0.68). From the hypothesis test, it was found that personal factors and performance of personnel with different levels of education, types of personnel, and different working periods were not different in terms of performance with no statistically significant difference at the level of 0.05 and factors affecting performance included motivational factors for operational success in terms of recognition in performance, progress in work, and responsibility in work, with a correlation coefficient of 0.799 and supporting factors in policy and administration, working environment, relationships with superiors and colleagues, and salary and benefits with a correlation coefficient of 0.783. Both variables affected the operational efficiency of policy and planning analysts at the University of Phayao with statistical significance at the level of 0.05. The guidelines for improving work efficiency consisted of 1) relationship development within the organization, through open communication and activities held to strengthen unity and promote knowledge exchange, 2) improvement of the work environment with orderly and safe conditions along with modern equipment, and 3) work skill development through training and learning new things.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความรู้ระหว่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนการตรวจสอบความ ถูกต้อง ความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อติตยา ดวงอำไพ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ร.บ.(การจัดการนวัตกรรมสาธารณะ) คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุธินี ชูติมากุลทวี อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และนางภัทรภรณ์ ผลดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้เกียรติมาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของ เครื่องมือการวิจัย (Item Objective Congruence : IOC) และให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรที่ ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานและคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย จนกระทั่งงานวิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดาที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ขอบคุณเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันมาตลอดจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

โชติรส เปี่ยมน้อย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์ทั่วไป.....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29



การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม .....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน .....	42
การทดสอบสมมติฐาน .....	54
บทที่ 5 บทสรุป .....	58
สรุปผลการวิจัย .....	58
การอภิปรายผล .....	60
ข้อเสนอแนะ .....	64
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	69
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ...	76
ประวัติผู้วิจัย .....	82

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow .....	8
ตาราง 2 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ เฮอร์ซเบิร์ก และแมคเคลแลนด์.....	13
ตาราง 3 สรุปปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากแนวคิดและทฤษฎี.....	14
ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา .....	28
ตาราง 5 แสดงผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	36
ตาราง 6 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	37
ตาราง 7 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน.....	39
ตาราง 8 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลา .....	40
ตาราง 9 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการทำงาน .....	41
ตาราง 10 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	41
ตาราง 11 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	42
ตาราง 12 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน....	44
ตาราง 13 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน .....	45
ตาราง 14 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน .....	46
ตาราง 15 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน .....	46
ตาราง 16 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	47
ตาราง 17 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน .....	48
ตาราง 18 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายผู้บริหาร .....	51

ตาราง 19 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ....	51
ตาราง 20 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	52
ตาราง 21 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ...	52
ตาราง 22 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติกร.....	53
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน .....	54
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	55
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	57
ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร .....	59
ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร .....	59
ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร .....	60



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์ ..... 26



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยพะเยาถูกจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2553 โดยมีเป้าหมายหลักในการให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ มหาวิทยาลัยมีพันธกิจ 5 ด้าน เพื่อพัฒนาบัณฑิตและองค์กร ดังนี้ 1) พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย และ 5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการที่ทันสมัยนอกจากจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรยังมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา

โดยการดำเนินงานตามภารกิจที่กล่าวมานั้นสามารถแบ่งส่วนที่สำคัญแบ่งเป็น 2 ส่วน ที่เป็น ส่วนที่ขับเคลื่อนการทำงานให้ถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนแรกคือ หน่วยงาน ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญในการทำให้มหาวิทยาลัยได้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะกองแผนงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย และจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์งานที่คาดว่าจะได้รับทั้งด้าน ผลผลิตและผลลัพธ์ทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคลการผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสังกัด (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564) ส่วนที่สอง คือ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ซึ่งถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินงานตั้งแต่ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวม และประมวลผล อีกทั้งยังเป็นผู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในการ พัฒนามหาวิทยาลัยหรือองค์กรได้อย่างรอบคอบและมีข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ (ไพศาล หนูปาน, 2562)

จากความสำคัญของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จะเห็นได้ว่าบทบาทของบุคลากรเหล่านี้ มีความสำคัญอย่างมาก หากประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุ เป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือองค์กร บางครั้งอาจทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ แต่

ผลสัมฤทธิ์อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ 1) ปัจจัยภายใน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ภาระทางการศึกษา ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้รับการศึกษาในงานของ พิเชษฐ์ อติวัลยาเพชร (2561) ที่ระบุว่าประสพการณ์และการพัฒนาทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน และ 2) ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยงานวิจัยของวิชัย ศรีสงคราม (2560) ได้วิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกเหล่านี้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันการศึกษา ดังนั้น การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากจะช่วยระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นที่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในมหาวิทยาลัยพะเยา และมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยจะช่วยให้มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัยพะเยามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านประชากร** : บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 33 หน่วยงาน รวมทั้งหมด จำนวน 50 คน
2. **ด้านเนื้อหา** : ดำเนินการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ) และศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1. ด้านคุณภาพงาน (ความถูกต้อง รวดเร็ว ปริมาณ) 2. ด้านระยะเวลา (ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด) และ 3. ด้านทักษะในการทำงาน (ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถ และการแก้ไขปัญหา)
3. **ด้านพื้นที่** : มหาวิทยาลัยพะเยา
4. **ด้านเวลา** : มิถุนายน 2567 - พฤษภาคม 2568 (ระยะเวลา 12 เดือน)

### นิยามศัพท์ทั่วไป

**ปัจจัย** หมายถึง เหตุการณ์หรือสิ่งที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่กำลังศึกษาสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่มหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจัยสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายหรือนโยบายการศึกษา และปัจจัยภายใน เช่น ทักษะและความสามารถของเจ้าหน้าที่

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง การทำงานหรือการดำเนินงานในทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยการตรวจสอบว่าพวกเขาสามารถ



ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ความสามารถในการทำงานหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่  
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เสียเวลา พลังงาน หรือทรัพยากรอื่น ๆ โดยไร้ความสมดุล

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการที่นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทำใน  
บทบาทหน้าที่ของพวกเขา รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและโอกาส การวางแผน  
และการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบต่าง ๆ กระบวนการหรือกิจกรรมที่  
ผู้คนทำขึ้นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานที่ทำงาน เช่น การทำงานตามหน้าที่  
หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

#### 1. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.1 หน่วยงานได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
สามารถนำไปปรับปรุงแผน แนวทางการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

1.2 หน่วยงานได้คิดแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ของหน่วยงานได้

1.3 หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 หน่วยงานสามารถนำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากำหนด  
นโยบายและวางแผนให้กับองค์กรได้

#### 2. ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ผู้ปฏิบัติงานได้สะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยในการ  
ทำงานของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของการจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจูงใจต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

Daft (2000, อ้างอิงใน อทิตยา เสนะวงศ์, 2555) ระบุว่า การจูงใจคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นและช่วยให้บุคคลรักษาพฤติกรรมดังกล่าวไว้

Kinicki & Williams (2008, อ้างอิงใน โชติกา ระโส, 2555) อธิบายว่า การจูงใจคือกระบวนการทางจิตวิทยาที่เริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับรางวัล และผลลัพธ์ของรางวัลนั้นทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจ

Gellerman (1968, อ้างอิงใน กาญจน์ภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้อธิบายว่า การจูงใจในการทำงานคือ ความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้พลังและทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุความมุ่งมั่นนั้น

มัลลิกา ต้นสอน (2547) ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นความเต็มใจและความยินดีของบุคคลในการทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีการจูงใจจะแสดงออกถึงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา นอกจากนี้ยังมีความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) สรุปความหมายของการจูงใจ (Motivation) ว่ามาจากรากศัพท์ภาษาลาติน “Movere” ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนที่ (to Move) ดังนั้นการจูงใจจึงเกี่ยวข้อง

กับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) และการดำรงรักษา (Sustenance) เมื่อบุคคลมีการจูงใจ จะมีพลังในการเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถรักษากิจกรรมให้ดำเนินต่อไปได้

ปัญญา จันรอด, 2548 กล่าวว่า การจูงใจหมายถึงพฤติกรรมภายในตัวบุคคลที่ถูก กระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมหรือทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท

1. การจูงใจภายใน ซึ่งบุคคลจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพอใจจาก ภายในตัวเอง โดยไม่ต้องการรางวัลหรือคำชมจากผู้อื่น
2. การจูงใจภายนอก ซึ่งบุคคลจะทำสิ่งต่าง ๆ โดยหวังการยอมรับจากผู้อื่น และ ต้องการรางวัลหรือผลตอบแทน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 ได้อธิบายว่า การจูงใจหมายถึงความต้องการที่เกิดขึ้นอย่าง รุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 อธิบายว่าในทางจิตวิทยา การจูงใจหมายถึงสภาวะของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ โดยบุคคลจะเลือกพฤติกรรมที่ ตอบสนองต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม ความต้องการของคน สามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับ ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว กระจาย ความต้องการทางเพศ อุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนหลับนอน อากาศบริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย
2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การจูงใจ ประเภทนี้มีความซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ รวมถึงบทบาทและสถานะที่บุคคลนั้นมีในสังคม

อิสริย์ ไทรตระกูล, 2553 อธิบายว่า การจูงใจหมายถึงสิ่งที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจูงใจหมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะรู้สึกภูมิใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กรให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้รับการศึกษาและให้ความหมายไว้ หลากหลาย โดยอธิบายถึงเหตุผลที่มนุษย์มีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่พบ

เจอในชีวิตประจำวัน โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้น (Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (อ้างอิงใน ภาณุวัฒน์ ภักดีอักษร และปทุมมาลัย พัฒนาโร, 2562 หน้า 7-8) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมและแรงจูงใจของมนุษย์ โดย Abraham Maslow ได้นำเสนอทฤษฎีนี้ในบทความเรื่อง "A Theory of Human Motivation" ในปี ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้มีกรอบความคิดหลักอยู่สามประการ ได้แก่

2.1.1 มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นจะมีอิทธิพลหรือเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรม แต่เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีบทบาทเป็นแรงจูงใจ ในขณะที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่กระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป

2.1.2 ความต้องการของมนุษย์มีการจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ เริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อนมากขึ้น

2.1.3 เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลจะมุ่งไปสู่ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการมีชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการในการหลีกเลี่ยงอันตรายและความไม่แน่นอน รวมถึงการรักษาความปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในงาน การรักษาทรัพย์สิน และที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการทางสังคม (Love and Belonging) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคม เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและกลุ่มสังคม

4. ความต้องการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในการได้รับการยกย่องทั้งจากตนเองและจากผู้อื่น รวมถึงความภาคภูมิใจในตนเอง สถานะ และความเชื่อมั่นในความสามารถ

5. ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดและความสำเร็จในชีวิต โดยการใช้ความสามารถและศักยภาพให้เต็มที่

โดยความต้องการในระดับต่ำมักจะได้รับ การตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ในขณะที่ความต้องการระดับสูงจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคล (Maslow, 1943)

นอกจากนี้ สมคิด บางโม, 2558 ได้สรุปกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ตาม ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ดังตาราง

**ตาราง 1 การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow**

ลำดับขั้นแห่งความต้องการ	กิจกรรมที่จัดขึ้นสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางร่างกาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้อาหารได้ที่เพิ่มขึ้น เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่า กะ ค่าคอมมิชชั่น และการให้ความชื่นชม โดยจัดให้ เป็นสองระดับของรางวัล</li> <li>- จัดบ้านพักสำหรับหัวหน้าคนงานเท่านั้น</li> <li>- มอบรางวัลสำหรับพนักงานดีเด่น</li> <li>- ให้เงินพิเศษสำหรับผู้ทำงานเกินมาตรฐาน ชั้นต่ำ</li> </ul>
2. ความต้องการด้านความมั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จ้างงานเป็นทีมตามช่วงเวลา และหากผลงาน ดีจะพิจารณาต่อสัญญาจ้าง</li> <li>- มอบเงินประจำตำแหน่ง</li> </ul>
3. ความต้องการทางด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้รางวัลสำหรับการเข้าร่วมงาน</li> </ul>
4. ความต้องการที่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น</li> <li>- เพิ่มความรับผิดชอบในงาน</li> <li>- มอบโล่หรือเกียรติบัตรในโอกาสที่เหมาะสม</li> </ul>

ที่มา: สมคิด บางโม, 2558

ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่ามีความต้องการหลาย ประการที่บุคคลต้องได้รับความพึงพอใจอย่างเต็มที่ก่อนที่ความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้น ความ ต้องการเหล่านี้เรียกว่า "ความต้องการที่ขาดหาย" ซึ่งหมายถึงความต้องการที่ยังไม่ได้รับการ ตอบสนอง เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นเพื่อเติมเต็มความต้องการที่ขาดหายเหล่านี้แล้ว บุคคลจะมี ความพร้อมในการก้าวสู่ขั้นต่อไปของการพัฒนา ซึ่งคือ "สัจการแห่งตน" (Self-Actualization) หรือ แรงจูงใจในความเจริญงอกงาม (Growth Motivation) ความต้องการในสัจการแห่งตนเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ ซึ่งรวมถึงการแสวงหาความรู้ ความสงบสุข

ประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ และความสมบูรณ์ในชีวิต ความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับความพึงพอใจ จะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพที่ดี ขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองอาจนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพหรือพฤติกรรมที่ไม่ดี ดังนั้น บุคคลสามารถมองได้ว่าเป็น "ภาวะของความต้องการ" ที่เต็มไปด้วยความปรารถนาที่ต้องได้รับความพึงพอใจ การไม่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้อาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยหรือปัญหาต่าง ๆ ได้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรหรืออธิบายปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งปัจจัยเหล่านั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการทำงาน ความรู้ในการเปลี่ยนแปลง ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในการพัฒนาและเติบโต ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ และความเป็นรูปธรรมในงานที่ทำ

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน แก้ปัญหา หรือป้องกันปัญหา จนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเมื่องานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจ จากงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของตน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

2) การได้รับการยอมรับรับถือ (Recognition) คือการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และบุคคลอื่นให้การยอมรับในความสามารถยกย่องในความสำเร็จ ชื่นชมยินดีในผลงาน รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา

3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) เช่น งานที่มีความท้าทายความน่าสนใจ คุณค่าของงาน ความอิสระในการทำงาน ตรงต่อความรู้ความสามารถและความต้องการมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร

4) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) เช่น ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญการให้ออกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม



5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามเหมาะสม การเพิ่มเงินเดือนค่าจ้างการศึกษาต่อหรือดูงาน การเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

6) โอกาสการก้าวหน้า (Growth) โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร มีแผนงานการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งได้ชัดเจน มีความยุติธรรมและเหมาะสมในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565 หน้า 53-54)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของบุคลากรแต่เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงาน การเสริมสร้างปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่การขาดแคลนหรือปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สถานที่ทำงาน ความสบายในการทำงาน ความสนใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรองจากผู้บริหาร และเงินเดือน

1) นโยบายและการบริหารงาน (Organization policies) การสื่อสารนโยบาย องค์กรให้พนักงานทุกคนทราบ การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน การฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ยืดหยุ่นในการบริหารงาน นโยบายและการบริหารงานเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

2) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรม ในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและกระจายงานและประเมินผลการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงความชัดเจนของโครงสร้างหน่วยงานและองค์กร

3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน เช่น แสง เสียงอากาศขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงาน

4) ค่าตอบแทน (Base wage or salary) ได้แก่ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

5) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกันได้เข้าใจและไว้วางใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความ

ร่วมมือความช่วยเหลือที่มีต่อกัน การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความสนิทสนม ความมีน้ำใจ ความจริงใจและความร่วมมือกัน ความสามัคคีและการรับฟังความคิดเห็น

7) สภาพในการทำงาน (Status) ได้แก่ สถานะที่เป็นที่ยอมรับนับถือทั้งในองค์กรและสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีมีสิ่งแสดงถึงสถานภาพ หรือความสำคัญ ที่บุคคลมีต่อองค์กร

8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืนภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร ความยั่งยืนในการดำเนินงาน

9) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ความสะดวกในการเดินทาง เวลาในการพักผ่อน ดูแลครอบครัวและเวลาในการทำในสิ่งที่ต้องการนอกจากการทำงาน (อ้างอิงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564 หน้า 15-17)

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961, อ้างอิงใน ลีอาห์ เห่งยีน, 2024) ศึกษาการนำทฤษฎีความต้องการมาใช้ในการพัฒนาการจูงใจของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน งานวิจัยนี้เน้นการวิเคราะห์ความต้องการหลักสามประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการอำนาจ, และความต้องการความผูกพัน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์, แบบสอบถาม, และการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานในสถานที่ทำงาน ดังนี้

2.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) งานวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและต้องการข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง พวกเขามีความชำนาญในการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน รวมทั้งมีความรับผิดชอบสูงในการแก้ปัญหา ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะชอบการแข่งขันและงานที่ท้าทาย ต้องการข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน และมีความชำนาญในการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน รวมทั้งมีความรับผิดชอบสูงในการแก้ปัญหา

2.3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) พนักงานที่มีความต้องการอำนาจสูงมักจะพยายามมีอิทธิพลในสถานการณ์การแข่งขันและมีความพอใจในการอยู่ในตำแหน่งที่มุ่งมั่นที่

จะมีสถานะที่โดดเด่น พวกเขาต้องการความภาคภูมิใจจากการมีอิทธิพลและการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ บุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะพยายามมีอิทธิพลในสถานการณ์การแข่งขันและมีความพอใจในการอยู่ในตำแหน่งที่มุ่งมั่นที่จะมีสถานะที่โดดเด่น นอกจากนี้ ยังต้องการความภาคภูมิใจจากการมีอิทธิพลและการทำงานที่มีประสิทธิผล

2.3.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) พนักงานที่มีความต้องการความผูกพันสูงมักจะต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความเป็นมิตรและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการนี้มักจะต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความเป็นมิตรและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม

ตามที่สนใจ ลักษณะ, 2543 กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) เน้นว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยความต้องการเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรักและความเป็นมิตรจากบุคคลรอบข้าง
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของ McClelland (1961) มุ่งเน้นที่ความต้องการ 3 ประการซึ่งอยู่เหนือระดับความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและความมั่นคงของชีวิต ตามที่จัดในระดับ 1 และ 2 ของ Maslow ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการในระดับสูงกว่า โดยทฤษฎีนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อมีการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรอย่างครบถ้วนแล้ว เมื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้อย่างเต็มที่ บุคลากรจะมีความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ที่ดี และอำนาจตามมา

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow, ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565 หน้า 53-54), และทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) สามารถเปรียบเทียบทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังตาราง



ตาราง 2 เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ เฮอร์ชเบิร์ก และแมคเคลแลนด์

ทฤษฎีมาสโลว์	ทฤษฎีเฮอร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีแมคเคลแลนด์
การได้สำเร็จตั้งใจ (Self-Actualization)	ปัจจัยจูงใจ Motivator Factor ความสำเร็จ (Achievement) เนื้อหา (Work Content) ความก้าวหน้า (Growth)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
ความต้องการการยกย่อง (Self-Esteem)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญในตำแหน่ง (Advancement)	ความต้องการอำนาจ (Need for Power)
ความต้องการทางสังคม (Social)	ปัจจัยสุขอนามัย Hygiene Factor สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายของบริษัท (Company Policies)	ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)	ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพการทำงาน (Working Conditions)	-
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)	เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)	-

ที่มา: Frunzi and Savini (1997. อ้างอิงใน ชีระศักดิ์ แสงดิษฐ์. 2553)

โดยสรุปได้ดังนี้ 1) ทฤษฎีมาสโลว์ เน้นลำดับขั้นของความต้องการ เริ่มจากพื้นฐานไปจนถึงการบรรลุศักยภาพสูงสุด โดยความต้องการในแต่ละขั้นจูงใจแตกต่างกัน 2) ทฤษฎีเฮอร์ชเบิร์ก

แยกแรงจูงใจออกเป็น "ปัจจัยจูงใจ" เช่น ความสำเร็จและการยอมรับ ซึ่งสร้างความพึงพอใจในงาน และ "ปัจจัยสุขอนามัย" เช่น เงินเดือนและสภาพการทำงาน ซึ่งช่วยลดความไม่พอใจ 3) ทฤษฎีแมคเคลแลนด์ มุ่งเน้นที่ความต้องการส่วนบุคคลสามด้าน คือ ความสำเร็จ อำนาจ และการผูกพัน โดยบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจจากความต้องการที่แตกต่างกัน

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom)

แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom) (unlockmen. 2564) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ทฤษฎีนี้ระบุว่าปัจจัยสำคัญทั้ง 3 ประการที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่

2.4.1 ความคาดหวังในผลลัพธ์ของงาน (Expectancy) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พระเอกการกระทำที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความเชื่อในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้มีผลลัพธ์ที่ดี

2.4.2 ความคาดหวังในความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับการกระทำ (Instrumentality) เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานจะทำให้ได้รับผลประโยชน์อย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความเชื่อว่าการกระทำที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ

2.4.3 ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Valence) เป็นความต้องการของบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความพึงพอใจหรือความไม่พอใจที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์

ตาราง 3 สรุปปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจากแนวคิดและทฤษฎี

แนวคิด/ทฤษฎี	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	- ความสำเร็จในการทำงาน - การได้รับการยอมรับ - ลักษณะของงานที่ทำ - ความรับผิดชอบในงาน - ความก้าวหน้าในอาชีพ - โอกาสในการเติบโต	- นโยบายและการบริหารงาน - ลักษณะของการควบคุมงาน - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - รายได้และค่าตอบแทน - ความมั่นคงในงาน
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's)	- ความต้องการการยอมรับและเคารพนับถือ - ความต้องการบรรลุศักยภาพ	- ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ - ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย - ความต้องการทางสังคม

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
Hierarchy of Needs)	สูงสุด	
ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)	- การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย - โอกาสในการเป็นผู้นำและมีอำนาจในการตัดสินใจ - การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม - ความมั่นคงในหน้าที่การงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - นโยบายองค์กรที่ชัดเจนและเป็นธรรม
ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)	- ความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลสำเร็จ - ความเชื่อว่าผลสำเร็จจะนำไปสู่รางวัล - ค่าความพึงพอใจต่อรางวัล	- สภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกสำเร็จ เช่น การสนับสนุนจากองค์กร และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ความหมายของ "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" ได้รับการอธิบายโดยนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงาน/องค์กร ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) นิยามคำว่า "ประสิทธิภาพ" ว่าหมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการในการทำงาน ส่วนคำว่า "การปฏิบัติงาน" หมายถึง การดำเนินงานตามระเบียบและแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการ

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2539 ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานจะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในงาน ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังช่วยให้สามารถเปรียบเทียบผลการทำงานกับสิ่งที่ควรเป็นได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังช่วยให้มองเห็นวิธีการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่มากกว่าปัจจัยที่ใช้ไป และส่งเสริมให้เกิดการฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2552 ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัดทรัพยากรแต่ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ และคุ้มค่ากับ

การใช้ทรัพยากรทั้งในด้านการเงิน บุคลากร อุปกรณ์ และเวลา ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและวัดผลได้ในทางปฏิบัติ โดยการวัดประสิทธิภาพนั้นจะพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิต โดยสามารถวัดได้ทั้งจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือจากหลายปัจจัยรวมกัน ซึ่งประสิทธิภาพสามารถมองได้จากแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) หมายถึง การใช้ทรัพยากร เช่น เงิน บุคลากร วัสดุ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ่มค่า และลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) หมายถึง การทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Output) หมายถึง การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทำกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และบริการที่ลูกค้าพึงพอใจ Certo (2007 อ้างอิงใน อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล, 2557) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นที่การ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ในขณะที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือ การ “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมใจ ลักษณะ, 2553 ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพว่า คือการทำงานให้เสร็จโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างรวดเร็วและได้ผลลัพธ์ที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้กลวิธีหรือเทคนิคที่สามารถสร้างผลงานคุณภาพสูงและน่าพึงพอใจ โดยใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาให้น้อยที่สุด

พัฒนา คดีพิศาล, 2554 ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นการผลิตผลงานที่ดีและมีจำนวนมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมีกลยุทธ์และระบบการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสมาชิกในทีมต้องมีความเห็นพ้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จิตรวราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554 อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง การบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด ผลลัพธ์ที่ได้คือความสำเร็จและกำไรขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหม้ง, 2556 อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม ซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทอย่าง

เต็มที่ในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้งานเสร็จตรงเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน โดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

John D. Millet, (1954 อ้างอิงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพว่า คือผลจากการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจและทำให้เกิดผลกำไร ซึ่งความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียม รวดเร็วทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมอ

Herbert A. Simon, (1960 อ้างอิงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า การวัดประสิทธิภาพสูงสุดของงานควรพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้ ดังนั้น ในทัศนะนี้ ประสิทธิภาพสามารถคำนวณได้จากผลผลิตที่ได้ลบด้วยปัจจัยนำเข้า สำหรับการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ควรรวมความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปในการประเมินด้วย ซึ่งสามารถแสดงเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = O - I / S$$

โดย	E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O = Output	คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา
	I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
	S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Peterson and Plowan, (อ้างอิงใน กนกรัตน์ คุ้มบัว และคณะ, 2542) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ในการบริหารงานด้านธุรกิจ โดยแบ่งออกเป็นสองแนวทาง ได้แก่ ความหมายแคบ ซึ่งหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และความหมายกว้าง ซึ่งรวมถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดคือความสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม และใช้ต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงิน ดังนั้น ประสิทธิภาพทางธุรกิจจึงมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และเวลา

ศาสตราจารย์ ทองแรง, 2557 อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม มีการประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือและความสามัคคี รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในงาน

อนันท์ งามสะอาด, ๒551 อ้างอิงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย

1. ประหยัด (Economy) การประหยัดต้นทุน (Cost) และทรัพยากร (Resources)



2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) การทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดและการประหยัดเวลา (Time)

3. คุณภาพ (Quality) กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบที่คัดสรรอย่างดี กระบวนการผลิต (Process) ที่ดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ และผลผลิต (Output) ที่ได้ตีความหมายนี้ การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่าประหยัด รวดเร็ว และมีคุณภาพหรือไม่ กล่าวคือ ต้องมีการดำเนินงานที่ดี

ดังนั้น สรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด มีระเบียบวินัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน, (Peterson and Plowman, 1953) ได้ระบุแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านต่อไปนี้ (Peterson & Plowman. 1953 อ้างอิงใน รณฤทธิ์ สีขมมังสุ, 2560 หน้า 38)

2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูงๆ ที่มีประโยชน์แก่ผู้ผลิตและผู้ใช้ควรมีความถูกต้องตามมาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการหรือลูกค้าขององค์กร ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 ด้านเวลา (Time) ต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้การทำงานรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

2.3 ด้านทักษะในการทำงาน (Skills, Expertise, Knowledge, Problem-Solving) ความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างรวดเร็ว และมีวิจรรย์ญาณ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

สมพิศ สุขแสน, 2556 ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความฉับไว การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาและรวดเร็ว ผู้ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถจัดการงานบริการอย่างทันทีและไม่ล่าช้า สร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียวเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว

ความถูกต้องแม่นยำ การลดความผิดพลาดและรักษาความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ โดยไม่เลินเล่อ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

ความรู้ การมีความรู้ที่ดีในงานและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตามความรู้ที่ได้รับ

ประสบการณ์ การมีประสบการณ์จากการทำงานจริง ซึ่งช่วยลดความผิดพลาด และทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว การรักษาบุคคลที่มีประสบการณ์สูงให้อยู่กับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพวกเขาจะช่วยให้การพัฒนางานองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ความคิดสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาระบบการให้บริการใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ หรือการบริหารงานแบบเชิงรุก ผู้ที่มีประสิทธิภาพจะมีความคิดสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า ไม่ใช่แค่ทำงานตามคำสั่งหรือทำงานประจำวันอย่างหุ่นยนต์

Mager and Besch, (1967 อ้างอิงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างและระบุได้ว่าเรื่องใดสำคัญหรือถูกต้อง และเรื่องใดไม่ถูกต้อง การแยกแยะที่แม่นยำช่วยให้สามารถทำงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา โดยการสอนพนักงานให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม

3. ความสามารถในการจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถในการรู้ว่าต้องทำอะไรหรือใช้อะไร และสามารถจัดลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามที่ต้องการได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจและมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Harring Emerson (n.d. อ้างอิงใน สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอนในการทำงาน

ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการสร้างความแตกต่างโดยการค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุด

คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องขอคำแนะนำจากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบและวินัยในองค์กรเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด

ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

มีข้อมูลที่เชื่อถือได้และทันสมัย (Reliable, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและบรรลุเป้าหมาย

มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดตารางเวลาสำหรับแต่ละหน้าที่

สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีและเป็นมาตรฐาน

การปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-Practice Instructions) ผู้บริหารต้องจัดทำคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร

การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วง

Simon (1960) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคืองานที่ผลผลิตมีความสัมพันธ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าที่ใช้ ซึ่งประสิทธิภาพสามารถคำนวณได้จากการนำผลผลิตมาลบด้วยปัจจัยนำเข้า นอกจากนี้ สำหรับการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ควรพิจารณาความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้ามาด้วย ดังนั้นสูตรการคำนวณประสิทธิภาพเขียนได้ดังนี้

$$E = O - I / S$$

โดย	E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O = Output	คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา
	I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
	S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา



Edgar L. Morphet ได้เสนอหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้ (อ้างอิงใน ทรัพย์สินทางปัญญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557)

1. การมีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร มีผู้บริหารที่รับผิดชอบหลักในการตัดสินใจและการจัดการ
2. การมีจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพเดียวกัน จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรต้องชัดเจนและมีความสอดคล้องกัน
3. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การบังคับบัญชาต้องมีความชัดเจนและไม่มีความขัดแย้งในคำสั่ง
4. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน อำนาจและความรับผิดชอบต้องกระจายอย่างเหมาะสม
5. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้เฉพาะเจาะจง การแบ่งงานและความรับผิดชอบต้องชัดเจนและเหมาะสม
6. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน การทำงานต้องมีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและชัดเจน
7. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม การควบคุมและการดูแลต้องเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
8. มีความมั่นคงในเสถียรภาพการดำเนินงาน การดำเนินงานต้องมีความมั่นคงและเสถียร
9. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กร ต้องส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
10. สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย
11. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ ต้องรับรู้และสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ
12. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร ต้องมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก การสร้างงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักการที่ชัดเจน และนอกจากหลักการแล้ว ยังจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วย การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกัน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953) มาใช้ใน

การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลา และด้านทักษะในการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554 ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์แสดงว่าค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 กับประสิทธิภาพการทำงาน

เสกสรร อรกุล, 2555 ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน มีการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยการจูงใจภายใน เช่น ผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสในการเติบโตในสายงาน รวมถึงปัจจัยการจูงใจภายนอก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์, 2556 ได้วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานที่สูงที่สุดคือความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับสูงประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) เงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) นโยบายและการบริหารงาน ขณะที่การจูงใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่ส่งผลให้การจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ จิราพร ชุมบางหม้ง, 2556 ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท สมารุรกิจ จำกัด โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า 1) พนักงานของบริษัท สมารุรกิจ จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน

พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยอันดับแรกคือด้านการควบคุมค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างใน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้า รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11

ศาสตราจารย์ ทองแรง, 2557 ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการความสำเร็จ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 48.20 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน สถานภาพ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ราตรี สุภาพันท์, 2558 ได้ศึกษาการจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในกองอัตรากำลังสำนักงานกำลังพล พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.04 โดยปัจจัยค่าจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพียงปัจจัยเดียว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.716 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลตอบแทน ขณะที่ปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560 ได้ทำการศึกษาการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผลการศึกษาแสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงาน ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ

เช่น เพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย  
 อารมณ์รักษาของพนักงานแตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่  
 การก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยอารมณ์รักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับ  
 เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ การ  
 ยอมรับนับถือ และการก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอารมณ์รักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อ  
 ปริมาณผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการ  
 ก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยอารมณ์รักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
 มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน

ไพศาล หนูปาน, 2562 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการ  
 อุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา) 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน  
 ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การได้รับการ  
 ยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร  
 และวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน กลุ่ม  
 ตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนในสำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา  
 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบ  
 ได้แก่ ขาดการประสานงานและมองภาพในองค์รวม นโยบายขาดความชัดเจน บุคลากรขาดแคลน  
 และขาดทักษะความรู้ในสายงานระบบสารสนเทศไม่เอื้ออำนวย

วีรศักดิ์ อินทวงศ์, และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564 ศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้  
 ความสามารถของตนเองที่มีต่อ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
 บริษัท ฟรุ๊กว่าเม็ททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลกำกับ  
 ต่อปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและ  
 การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์  
 กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และ  
 ด้านความเป็นส่วนตัว แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีอิทธิพลกำกับต่อปัจจัยจิตใจและ  
 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยจิตใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ  
 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า  
 ในงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟรุ๊กว่าเม็ททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)  
 ประกอบด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความถูกต้องของงานในระยะเวลา และด้าน  
 การใช้ทรัพยากร

สุดท้าย จินเปา ลู่, และภูมิพิชัย ธารดำรง, 2566 ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศไทย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 94.8 และปัจจัยค้ำจุนมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 86.6

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลพบว่ามีข้อสรุปภาพรวมที่สำคัญดังนี้

### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 ปัจจัยจูงใจ : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (จินเปา ลู่ และภูมิพิชัย ธารดำรง, 2566; กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร มีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน (วีรศักดิ์ อินทวงศ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564; ราตรี สุภาพันธ์, 2558)

### 2. ความแตกต่างของผลกระทบ

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพการทำงาน แต่ไม่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ (วีรศักดิ์ อินทวงศ์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564)

2.2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากในการคาดการณ์ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ การก้าวหน้าในอาชีพ (จินเปา ลู่ และ ภูมิพิชัย ธารดำรง, 2566)

2.3 ปัจจัยค้ำจุน เช่น ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ราตรี สุภาพันธ์, 2558)

### 3. ปัจจัยเฉพาะ

3.1 ปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จและการได้รับการยอมรับมีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ศาสตราจารย์ศิลป์ ทองแรง, 2557)

3.2 ปัจจัยจูงใจภายในและภายนอก เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (เสกสรร อรกุล, 2555)



### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยยึดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959 อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565 : 53-54) เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ แนวคิดและทฤษฎีของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953) (Peterson & Plowman, 1953 อ้างอิงใน รณฤทธิ ลิขิตนังสุ, 2560 : 38) เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตรงกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา และนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาตามระเบียบการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 33 หน่วยงาน มีประชากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนทั้งหมด จำนวน 50 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลบุคลากรได้รับความอนุเคราะห์จากกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเลือกบุคลากรเฉพาะที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 33 หน่วยงาน เท่ากับ 50 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2567 จากกองการเจ้าหน้าที่)

ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

หน่วยงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คน)
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1
กองกฎหมาย	1
กองกลาง	1
กองการเจ้าหน้าที่	1
กองกิจการนิสิต	1
กองคลัง	1
กองทรัพย์สิน	1
กองบริการการศึกษา	1
กองบริหารงานวิจัย	1
กองแผนงาน	12
กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	1
กองอาคารสถานที่	1
ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1
หน่วยตรวจสอบภายใน	1
สภาพนักงาน	1
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	1
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	2
คณะทันตแพทยศาสตร์	1
คณะนิติศาสตร์	1
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	1
คณะพยาบาลศาสตร์	1
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	1
คณะแพทยศาสตร์	1
คณะเภสัชศาสตร์	1
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	2
คณะวิทยาศาสตร์	2

ตาราง 4 (ต่อ)

หน่วยงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (คน)
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	1
คณะสหเวชศาสตร์	2
คณะสาธารณสุขศาสตร์	2
คณะศิลปศาสตร์	2
วิทยาลัยการศึกษา	1
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>50</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

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

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็น

แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

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

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

#### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

##### 1. ตรวจสอบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence : IOC) (ประยูร อัมสวาสดี, 2552 หน้า 74) เป็นการตรวจสอบว่าแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาและวัดได้อย่างถูกต้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จะเป็นผู้ตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อมีความชัดเจน ตรงประเด็น และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น นั่นหมายความว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

##### 1. ดร.อทิติยา ดวงอำไพ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

ร.บ.(การจัดการนวัตกรรมการบริหาร)

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

##### 2. ดร.สุธินี ชุตินากุลทวี

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

ร.บ.(การจัดการนวัตกรรมการบริหาร)

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

3. นางภัทรภรณ์ ผลดี                      นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
 รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงาน  
 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ข้อมูลทุติยภูมิ

ทบทวนวรรณกรรม จากหนังสือ บทความ เอกสารวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลที่เผยแพร่ ทางเว็บไซต์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอ้างอิงในการทำวิจัย โดยจะเป็นการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากฐานข้อมูลวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) เอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา และ 2) สืบค้นข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ จากฐานข้อมูลของศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา และเว็บไซต์ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

#### ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกให้แก่บุคลากรภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเจาะจงกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเวลาที่กำหนด มีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และสรุปผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามลงรหัสเพื่อถ่ายถอดลงในแบบฟอร์ม (Coding form) และทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้ได้นำผลที่ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์มาวิเคราะห์สรุปและอภิปรายผลในลักษณะของการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นการอธิบายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะต่าง ๆ โดยหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ((Average) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ((Average) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ((Average) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (frequency) จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และค่าร้อยละ (percentage) ของจำนวนข้อมูลที่แสดงความคิดเห็น

เกณฑ์ในการวัดแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ต (likert's Scale)

การวัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating scale) มาปรับใช้โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง



ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและคณะ, 2562 : 120 – 127) โดยจะได้ผลตามนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับขั้นคะแนน}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้นทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะต่าง ๆ โดยหาค่าร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)

สถิติวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ด้วยวิธีวิเคราะห์การทดสอบ (independent t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับแปร ระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบสมมติฐานหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficients) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และค้นหาตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

### ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการเสนอขออนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์ต่อมหาวิทยาลัยผ่านระบบออนไลน์เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/085/68 รับรองวันที่ 23 ธันวาคม 2567 และผู้วิจัยมีการติดต่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าแจกแบบสอบถาม สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ผู้วิจัยได้เก็บไว้เป็นความลับ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา และนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงาน จำนวน 33 หน่วยงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 50 ชุด ได้กลับมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาคำนวณได้ จำนวน 50 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบค่าที ด้วยวิธีวิเคราะห์การทดสอบ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และค้นหาตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	27	54
สูงกว่าปริญญาตรี	23	46
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยพะเยา	3	6
พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	47	94
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 6 ปี	7	14
6 – 10 ปี	8	16
11 – 15 ปี	25	50
มากกว่า 15 ปี	10	20
<b>รวม</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 นอกนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46

ประเภทบุคลากร จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 50 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 94 นอกนั้นเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ระยะเวลาการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 50 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14

## การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 6 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>							<b>4.07</b>	<b>0.62</b>
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง	0	0	8 (16)	36 (72)	6 (12)	50 (100)	3.96	0.53
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	0	2 (4)	3 (6)	32 (64)	13 (26)	50 (100)	4.12	0.69
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	0	0	7 (14)	29 (58)	14 (28)	50 (100)	4.14	0.64
<b>2. ด้านระยะเวลา</b>							<b>4.09</b>	<b>0.78</b>
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	0	0	5 (10)	30 (60)	15 (30)	50 (100)	4.20	0.61

ตาราง 6 (ต่อ)

ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
2. ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	0	2 (4)	5 (10)	23 (46)	20 (40)	50 (100)	4.22	0.79
3. ท่านนำเอา วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อ มานำเสนอปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ สะดวก และมีความ รวดเร็วขึ้น	1 (2)	2 (4)	11 (22)	25 (50)	11 (22)	50 (100)	3.86	0.88
<b>3. ด้านทักษะในการทำงาน</b>							<b>4.01</b>	<b>0.62</b>
1. ท่านมีความ เชี่ยวชาญในการ ทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่ของท่านอยู่ใน ระดับใด	0	0	10 (20)	30 (60)	10 (20)	50 (100)	4.00	0.64
2. ท่านมีความรู้และ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ของท่านอยู่ในระดับ ใด	0	0	10 (20)	32 (64)	8 (16)	50 (100)	3.96	0.60
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงานได้ดี เพียงใด	0	0	8 (16)	30 (60)	12 (24)	50 (100)	4.08	0.63



จากตาราง 6 เป็นการแสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลา และด้านทักษะในการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 50 คน

ในด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ( $\bar{X}=4.07$ ), (S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.14$ ) มีความเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ การปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ( $\bar{X}=4.12$ ) มีความเห็นในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ( $\bar{X}=3.96$ ) มีความเห็นในระดับมาก

สำหรับด้านระยะเวลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดในทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ ( $\bar{X}=4.09$ ), (S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือ การวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}=4.22$ ) มีความเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.20$ ) มีความเห็นในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ การนำเอาวิธการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.86$ ) มีความเห็นในระดับมาก

ในส่วนของด้านทักษะในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{X}=4.01$ ), (S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ( $\bar{X}=4.08$ ) มีความเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=4.00$ ) มีความเห็นในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ( $\bar{X}=3.96$ ) มีความเห็นในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง	3.96	0.53	เห็นด้วยมาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.12	0.69	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็น อย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและมีคุณภาพ	4.14	0.64	เห็นด้วยมาก
รวม	4.07	0.62	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}=4.07$ ), (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เห็นด้วยมากที่สุดส่วนใหญ่ คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ( $\bar{X}=4.14$ ) รองลงมาเห็นด้วยมาก คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ( $\bar{X}=4.12$ ) และน้อยสุดเห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ ( $\bar{X}=3.96$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 8 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.20	0.61	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.22	0.79	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อมานำเสนอปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น	3.86	0.88	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.78</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ), (S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมา คือ บุคลากรมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) และน้อยสุดเห็นว่ามีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ มานำเสนอปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น ( $\bar{X} = 3.86$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 9 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการทำงาน

ด้านทักษะในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับใด	4.00	0.64	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับใด	3.96	0.60	เห็นด้วยมาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีเพียงใด	4.08	0.63	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.62</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ), (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมา คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และน้อยสุดเห็นว่าบุคลากรมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 10 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.07	0.62	เห็นด้วยมาก
2. ด้านระยะเวลา	4.09	0.78	เห็นด้วยมาก
3. ด้านทักษะในการทำงาน	4.01	0.62	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 10 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ), (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านระยะเวลา ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>							<b>4.25</b>	<b>0.63</b>
1. ท่านกำหนด เป้าหมายและวางแผน วิธีการทำงานให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	0	0	5	28	17	50	4.24	0.62
			(10)	(56)	(34)	(100)		
2. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายประสบ ความสำเร็จตามที่ คาดหวัง	0	0	9	29	16	50	4.14	0.70
			(18)	(58)	(32)	(100)		
3. ท่านแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ และมีการ พัฒนาปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	0	0	2	28	20	50	4.36	0.56
			(4)	(56)	(40)	(100)		
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน</b>							<b>3.97</b>	<b>0.68</b>
1. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ยก ย่องชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จ	0	1	15	21	13	50	3.92	0.80
		(2)	(30)	(42)	(26)	(100)		

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
2. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถ ของท่าน	0	1 (2)	5 (10)	38 (76)	6 (12)	50 (100)	3.98	0.55
3. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานยอมรับ ฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	0	1 (2)	8 (16)	31 (62)	10 (20)	50 (100)	4.00	0.67
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>							<b>4.16</b>	<b>0.82</b>
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีการกำหนดแผน ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติอย่างชัดเจน	0	0	9 (18)	23 (46)	18 (36)	50 (100)	4.18	0.72
2. ท่านพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ใน งานอยู่เสมอ เช่น ไป ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	0	0	8 (16)	25 (50)	17 (34)	50 (100)	4.18	0.69
3. ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติอยู่สามารถ สร้างผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งได้	2 (4)	2 (4)	5 (10)	20 (40)	21 (42)	50 (100)	4.12	1.02

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>							<b>4.15</b>	<b>0.79</b>
1. ตำแหน่งงานที่ท่าน รับผิดชอบสอดคล้อง กับตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน	0	5 (10)	8 (16)	19 (38)	18 (36)	50 (100)	4.00	0.97
2. ท่านมีอิสระในการ ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้	0	1 (2)	5 (10)	26 (52)	18 (36)	50 (100)	4.22	0.71
3. ท่านปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเวลาที่ ผู้บังคับบัญชามอบ หมายอยู่ในระดับใด	0	0	6 (12)	26 (52)	18 (36)	50 (100)	4.24	0.66

ตาราง 12 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและ วางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.24	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตามที่คาดหวัง	4.14	0.70	เห็นด้วยมาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.36	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.63</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>



จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ), (S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมา คือ บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.24$ ) และน้อยสุดเห็นว่างานที่บุคลากรได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 13 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.92	0.80	เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.00	0.67	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.97	0.68	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ), (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.98$ ) และน้อยสุดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 14 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.18	0.72	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.18	0.69	เห็นด้วยมาก
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	4.12	1.02	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.82</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ), (S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่างานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และบุคลากรมีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.18$ ) และน้อยสุดเห็นว่าตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 15 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.00	0.97	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.22	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.24	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.79</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ), (S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.22$ ) และน้อยสุดเห็นว่างตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ( $\bar{X} = 4.00$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 16 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	3.97	0.68	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.82	เห็นด้วยมาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.15	0.79	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 16 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ), (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ), ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 17 แสดงผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนต่อการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>							<b>3.92</b>	<b>0.82</b>
1. ท่านมีส่วนร่วม และแสดงความ ความคิดเห็นต่อการ กำหนดนโยบายใน หน่วยงานของท่านใน ระดับใด	1 (2)	2 (4)	10 (20)	25 (50)	12 (24)	50 (100)	3.90	0.89
2. นโยบายของ หน่วยงานมีความ ชัดเจนและสามารถ ปฏิบัติตามได้ใน ระดับใด	1 (2)	1 (2)	11 (22)	25 (50)	12 (24)	50 (100)	3.92	0.85
3. ท่านเห็นว่าการ บริหารงานใน หน่วยงานของท่าน มีประสิทธิภาพใน ระดับใด	0	0	15 (30)	23 (46)	12 (24)	50 (100)	3.94	0.74
<b>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							<b>4.13</b>	<b>0.74</b>
1. สภาพแวดล้อมใน การทำงานของท่าน เหมาะสมต่อการ ทำงานในระดับใด	0	1 (2)	12 (24)	24 (48)	13 (26)	50 (100)	3.98	0.77

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูงต่อการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
2. ท่านสามารถ เข้าถึงทรัพยากร และอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการ ทำงานได้อย่าง สะดวกในระดับใด	0	0	8 (16)	20 (40)	22 (44)	50 (100)	4.28	0.73
3. สภาพการทำงาน ร่วมกับเพื่อน ร่วมงานของท่านอยู่ ในระดับใด	0	0	9 (18)	25 (50)	16 (32)	50 (100)	4.14	0.70
<b>3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>							<b>4.19</b>	<b>0.77</b>
1. ความสัมพันธ์ ระหว่างท่านกับ ผู้บังคับบัญชามี ความราบรื่นและ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เพียงใด	0	0	11 (22)	21 (42)	18 (36)	50 (100)	4.14	0.76
2. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้การ สนับสนุนและเข้าใจ ความต้องการใน การทำงานของท่าน อยู่ในระดับใด	0	1 (2)	10 (20)	18 (36)	21 (42)	50 (100)	4.18	0.83

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูงต่อการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	S.D.
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด			
3. ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดีและ สามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับใด	0	0	9 (18)	19 (38)	22 (44)	50 (100)	4.26	0.75
<b>4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>							<b>3.63</b>	<b>0.79</b>
1. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีความ เหมาะสมและ สอดคล้องกับภาระ งานที่ท่านทำอยู่ใน ระดับใด	0	2 (4)	20 (40)	21 (42)	7 (14)	50 (100)	3.66	0.77
2. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการในองค์กร ของท่านมีความเท่า เทียมและยุติธรรมใน ระดับใด	2 (4)	1 (2)	22 (44)	17 (34)	8 (16)	50 (100)	3.56	0.93
3. สวัสดิการที่ หน่วยงานจัดให้ ตอบสนองต่อความ ต้องการและความ จำเป็นของท่าน เพียงใด	0	1 (2)	19 (38)	26 (52)	4 (8)	50 (100)	3.66	0.66

ตาราง 18 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายผู้บริหาร

ด้านนโยบายผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ท่านมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายในหน่วยงานของท่านในระดับใด	3.90	0.89	เห็นด้วยมาก
2. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ในระดับใด	3.92	0.85	เห็นด้วยมาก
3. ท่านเห็นว่าการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพในระดับใด	3.94	0.74	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.82</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ), (S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรคิดว่าการบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา คือ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และน้อยสุดเห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 19 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงานในระดับใด	3.98	0.77	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถเข้าถึงทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวกในระดับใด	4.28	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
3. สภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่ในระดับใด	4.14	0.70	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ), (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ



ทำงานได้อย่างสะดวก ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมา คือ สภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) และน้อยสุดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเหมาะสมต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 20 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคัดค้านต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	4.14	0.76	เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและเข้าใจความต้องการในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด	4.18	0.83	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับใด	4.26	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.77</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคัดค้านต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ), (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเข้าใจความต้องการในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ) และน้อยสุดเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 21 แสดงจำนวนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคัดค้านต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่ท่านทำอยู่ในระดับใด	3.66	0.77	เห็นด้วยมาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมี	3.56	0.93	เห็นด้วยมาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ความเท่าเทียมและยุติธรรมในระดับใด			
3. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของท่านเพียงใด	3.66	0.66	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.79</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ), (S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่ทำ และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.66$ ) และน้อยสุดเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีความเท่าเทียมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.56$ ) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตาราง 22 แสดงสรุปจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติการ

ปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.92	0.82	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.74	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.77	เห็นด้วยมาก
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.63	0.79	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.81</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตาราง 22 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ), (S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ), ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.63$ ) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

### การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้การวิเคราะห์การทดสอบ (independent t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (Sig. < .05) โดยในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระแยกได้เป็นสมมติฐานย่อย 3 ข้อ ดังนี้

1. ระดับการศึกษาของของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ประเภทบุคลากรของของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ระยะเวลาการทำงาน (ประสบการณ์) ของของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	4.08	0.49	0.27	0.78
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.53		
ประเภทบุคลากร	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	3.70	0.45	1.41	0.29
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4.08	0.50		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่า 6 ปี	3.68	0.55	2.27	0.09
	6 – 10 ปี	4.06	0.43		
	11 – 15 ปี	4.07	0.54		
	มากกว่า 15 ปี	4.30	0.26		

จากตาราง 23 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ independent t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตัวแปรอิสระ  $X_1$  คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ  $X_2$  คือ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ  $X_3$  คือ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรอิสระ  $X_4$  คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ  $X_5$  คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุ

$R^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

Adjusted  $R^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้แล้ว

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัย / ตัวแปร	B	$\beta$	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.324		4.802	0.000*
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ )	0.421	0.311	5.637	0.000*
2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	0.318	0.241	4.865	0.000*
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_3$ )	0.297	0.223	4.382	0.000*
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $X_4$ )	0.276	0.201	4.173	0.000*

หมายเหตุ:  $R = 0.799$ ,  $R^2 = 0.638$ , Adjusted  $R^2 = 0.635$ ,  $F = 19.83$ ,  $S.E._{est Y} = 0.60$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_3$ ) และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $X_4$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$R = 0.799$  ตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา (Y) ได้ร้อยละ 63.80 ( $R^2 = 0.638$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $S.E._{est Y} = 0.60$  โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) ( $b = 0.311$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ( $b = 0.241$ ), ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_3$ ) ( $b = 0.223$ ) และ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ( $X_4$ ) ( $b = 0.201$ ) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.324 + 0.421x_1 + 0.318x_2 + 0.297x_3 + 0.276x_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.311x_1 + 0.241x_2 + 0.223x_3 + 0.201x_4$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตัวแปรอิสระ  $X_1$  คือ นโยบายและการบริหาร

ตัวแปรอิสระ  $X_2$  คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ  $X_3$  คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ  $X_4$  คือ เงินเดือนและสวัสดิการ

R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ

$R^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

Adjusted  $R^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้แล้ว

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัย / ตัวแปร	B	$\beta$	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.229		5.724	0.000*
1. ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_1$ )	0.387	0.292	5.219	0.000*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_2$ )	0.273	0.212	4.051	0.000*
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )	0.311	0.244	4.657	0.000*
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $X_4$ )	0.180	0.134	3.907	0.000*

หมายเหตุ:  $R = 0.783$ ,  $R^2 = 0.613$ , Adjusted  $R^2 = 0.609$ ,  $F = 39.3$ ,  $S.E._{est Y} = 0.062$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_1$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_2$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $X_4$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $R = 0.783$  ตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา (Y) ได้ร้อยละ 61.30 ( $R^2 = 0.613$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $S.E._{est Y} = 0.062$  โดยปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_1$ ) ( $b = 0.292$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) ( $b = 0.244$ ), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_2$ ) ( $b = 0.212$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $X_4$ ) ( $b = 0.134$ ) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.229 + 0.387x_1 + 0.273x_2 + 0.311x_3 + 0.180x_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.292x_1 + 0.244x_3 + 0.212x_2 + 0.134x_4$$

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา คิดเป็นร้อยละ 94 และเป็นผู้มีอายุงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 โดยระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.06$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้านระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และด้านทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) ตามลำดับ



## 2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า F	ค่า t	Sig.	ผลการศึกษา	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา		0.27	0.78	/	/
ประเภทบุคลากร		1.41	0.29	/	/
ระยะเวลาการทำงาน	2.27		0.09	/	/

จากตาราง 26 สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานจึงถูกปฏิเสธ

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจ	B	$\beta$	t	Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
(ค่าคงที่)	1.324		4.802	0.000*	/	/
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.421	0.311	5.637	0.000*	/	/
2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	0.318	0.241	4.865	0.000*	/	/
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.297	0.223	4.382	0.000*	/	/
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.276	0.201	4.173	0.000*	/	/

หมายเหตุ:  $R = 0.799$ ,  $R^2 = 0.638$ , Adjusted  $R^2 = 0.635$ ,  $F = 19.83$ ,  $S.E._{est Y} = 0.60$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27สรุปผลได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้าน

ความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยคำจูน	B	$\beta$	t	Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
(ค่าคงที่)	1.229		5.724	0.000*		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.387	0.292	5.219	0.000*	/	
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.273	0.212	4.051	0.000*	/	
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.311	0.244	4.657	0.000*	/	
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.180	0.134	3.907	0.000*	/	

หมายเหตุ:  $R = 0.783$ ,  $R^2 = 0.613$ , Adjusted  $R^2 = 0.609$ ,  $F = 39.3$ ,  $S.E._{est Y} = 0.062$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 สรุปผลได้ว่า ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

##### ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ), คุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) และทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการบริหารเวลาและการให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานเป็นปัจจัยหลักในการ

ประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความสำคัญของทักษะในการทำงานที่ได้รับการยอมรับ เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนดและให้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพโดยรวมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบริษัท สมารุกิจ จำกัด โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานของบริษัท สมารุกิจ จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยอันดับแรกคือด้านการควบคุมค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างจากงานวิจัยของ จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554 ที่พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังแตกต่างจากงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ศิลป์ ทองแรง, 2557 ที่ระบุว่าระดับการศึกษาและประเภทงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งงานวิจัยของ วีรศักดิ์ อินทวงศ์ และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหมั่ง, 2556 และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2560 ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพหรือแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 ตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 63.80 โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่า สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจทั้งสี่ด้านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตามมาด้วยการได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการให้การยอมรับและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส

พัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพการงาน การที่ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 63.80 บ่งชี้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ การส่งเสริมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรใส่ใจในการออกแบบนโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของเสกสรร อรกุล (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสในการเติบโตในสายงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องการงานวิจัยของกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560 ได้ทำการศึกษาการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผลการศึกษาแสดงว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ การก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยดำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องการงานวิจัยของไพศาล หนูปาน, 2562 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องการงานวิจัยของวีรศักดิ์ อินทวงศ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564 ศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูรกวาเม็ททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องการงานวิจัยของจินเปา ลู่ และภูมิพิชัย ธารดำรงค์, 2566 ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน พบว่าปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้า สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 94.8 ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยนี้ที่พบว่าปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 63.80 ปัจจัยค้ำจุน ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.783 ตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ร้อยละ 61.30 โดยปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยค่าจ้างทั้งสี่ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะในด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีผลกระทบสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามมาด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน รวมถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดี และการให้สวัสดิการที่เหมาะสม โดยปัจจัยนี้สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 61.30 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจ้าง มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การมีนโยบายที่สนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2560 ได้ทำการศึกษาการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่การก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยธำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชศักดิ์ อินทวงศ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยค่าจ้างพบว่า ปัจจัยประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และความสัมพันธ์ในที่ทำงานล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินเปา ลู่, และภูมิพิชัย ธารดำรงค์, 2566 ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 94.8 และปัจจัยค่าจ้างมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 86.6

#### **แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้



1. การพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ทำงาน ดังนั้นการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ จะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และ 2) การเสริมสร้างการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยอย่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เช่น สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย และอุปกรณ์ที่ทันสมัย) และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (เช่น การทำงานในบรรยากาศที่ไม่เครียดและเป็นกันเอง) เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและมีกำลังใจในการทำงาน และ 2) การจัดการทรัพยากรที่มีให้เหมาะสม ต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากร เช่น เครื่องมือ เทคโนโลยี หรือ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

3. การพัฒนาทักษะในการทำงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน เนื่องจากทักษะในการทำงานมีความสำคัญสูงในการประเมินประสิทธิภาพ ควรมีการฝึกอบรมทั้งในด้านเทคนิคการทำงานและทักษะทางการจัดการ เช่น การบริหารเวลา การจัดการโครงการ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และ 2) การเพิ่มทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากการวิเคราะห์นโยบายและแผนมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลและเทคโนโลยี ควรมีการพัฒนาในด้านการใช้เครื่องมือหรือโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง เช่น โปรแกรมสถิติหรือระบบจัดการข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงาน และ 3) ส่งเสริมโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการออกแบบเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงการเติบโตและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้นโดยการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง หรือศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภายนอกร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนประชากรเป้าหมายมากขึ้น โดยอาจเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม

- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. 3(2), 29-43.
- จิตราวรรณ ถาวรวงษ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จินเปา ลู่, และภูมิพิชัย ธารดำรงค์. (2566). ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(2), 1-14.
- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- โชติการ ไร่โส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราษบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา [ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). องค์การการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์



มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].

ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

พิเชษฐ์ อิติวัลลยาเพชร. (2561). ผลกระทบของประสบการณ์และการพัฒนาทางวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของบุคลากรด้านนโยบาย. *วารสารวิจัยการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 12(3), 45–60.

พัฒนาศ คดีพิศาล. (2554). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทใน  
เครือ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ไพศาล หนูปาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ  
แผน กรณีศึกษาสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา  
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา). *วารสารรามคำแหง*, 2(2), 202–  
204.

ภาณุวัฒน์ ภักดีอักษร, และปทุมมาลัย พัฒนาโร. (2562). ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ  
มาสโลว์และแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวนานาชาติที่มีต่ออาหารในฐานะสิ่งดึงดูดใจการท่องเที่ยวของ  
จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิเทศศึกษา*, 9(1), 1–28.

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานกองแผนงาน*. กองแผนงาน.

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2565). *บทบาทของเจ้าหน้าที่นักวิเคราะห์นโยบายและแผนในการพัฒนาองค์กร*. พะเยา:  
มหาวิทยาลัยพะเยา.

รณฤทธิ์ สีขมณังคุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
กลุ่มธุรกิจ ระบบทอส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). “แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังพล”. [สาร  
นิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก].

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน  
นิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

วิชัย ศรีสงคราม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและความพึงพอใจในการทำงาน  
ของบุคลากรในสถาบันการศึกษา. *วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, 8(2), 27–41.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
ปทุมธานี.

วีรศักดิ์ อินทวงศ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มี  
ต่อ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟูรูกาวาเม็ททัล (ไทย  
แลนด์) จำกัด (มหาชน). *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(10), (113 – 129)

- ศาสตราจารย์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ (ปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). วิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM*. [สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. <https://bongkotsakorn.wordpress.com/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>.
- เสกสรร อรุณกุล. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด* [การศึกษาระดับบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- อทิทยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ ระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย*. [การศึกษาระดับธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางการ*. [ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. Mc Graw Hill Book, Company. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2693762>
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. The McMillen Company. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2659433>



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
มหาวิทยาลัยพะเยา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
  - ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - ส่วนที่ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น
4. คำถามของท่านเป็นการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวเท่านั้น ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ผู้วิจัยจะไม่นำความคิดเห็นไปใช้ในการอื่นและจะไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
โชติรส เปี่ยมน้อย  
ผู้ทำการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 2. ประเภทบุคลากร

1. ลูกจ้างมหาวิทยาลัยพะเยา  2. พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

#### 3. ระยะเวลาการทำงาน

1. น้อยกว่า 6 ปี  2. 6 – 10 ปี  
 3. 11 – 15 ปี  4. มากกว่า 15 ปี

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 2 นั้นจะเป็นการประเมินโดยท่านเห็นด้วยกับข้อความโดยให้คะแนน

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

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					
3. ท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ประสบความสำเร็จ					
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของ ท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนด แผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่าง ชัดเจน					
2. ท่านพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไป ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถ สร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>					
1. ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบ สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้					
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายอยู่ในระดับใด					
<b>1. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
1. ท่านมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายในหน่วยงานของท่านในระดับใด					
2. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ในระดับใด					
3. ท่านเห็นว่าการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพในระดับใด					
<b>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงานในระดับใด					
2. ท่านสามารถเข้าถึงทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวกในระดับใด					
3. สภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่ในระดับใด					
<b>3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและเข้าใจความต้องการในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด					



ปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
<b>3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและเข้าใจความต้องการในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด					
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับใด					
<b>4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่ท่านทำอยู่ในระดับใด					
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมีความเท่าเทียมและยุติธรรมในระดับใด					
3. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของท่านเพียงใด					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 3 นั้นจะเป็นการประเมินโดยท่านเห็นด้วยกับข้อความโดยให้คะแนน

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

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ ที่หน่วยงานคาดหวัง					
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ					
<b>2. ด้านระยะเวลา</b>					
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3. ท่านนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อมานำเสนอปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น					
<b>3. ด้านทักษะในการทำงาน</b>					
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับใด					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับใด					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้ดีเพียงใด					

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

.....

.....

.....

.....

.....

**\*\*ขอขอบคุณที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้\*\***

ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ  
การวิจัย

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย  
(Item Objective Congruence : IOC)

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1**

ชื่อ - นามสกุล ดร.อติตยา ดวงอำไพ  
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต  
ร.บ.(การจัดการนวัตกรรมสาธารณะ)  
สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2**

ชื่อ - นามสกุล ดร.สุธินี ชูติมากุลทวี  
ตำแหน่ง อาจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3**

ชื่อ - นามสกุล นางภัทรภรณ์ ผลดี  
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  
รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงาน  
สถานที่ทำงาน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



ผลการตรวจแบบสอบถามเพื่อวัดคุณภาพ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามในแบบสอบถาม (ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน)	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	แปลผล
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>						
1. ท่านกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. ท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน</b>						
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>						
1. ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอยู่ในระดับใด	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม (ปัจจัยจำแนกต่อการปฏิบัติงาน)	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	แปลผล
<b>1. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
1. ท่านมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายในหน่วยงานของท่านในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. ท่านเห็นว่าการบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพในระดับใด	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเหมาะสมต่อการทำงานในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถเข้าถึงทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวกในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. สภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่ในระดับใด	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
<b>3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>						
1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชามีความราบรื่นและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนและเข้าใจความต้องการในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้



3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
<b>4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่ท่านทำอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรของท่านมีความเท่าเทียมและยุติธรรมในระดับใด	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
3. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของท่านเพียงใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้



## แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC	แปลผล
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>						
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ ที่หน่วยงานคาดหวัง	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีคุณภาพ	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ด้านระยะเวลา</b>						
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3. ท่านนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อมานำเสนอปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
<b>3. ด้านทักษะในการทำงาน</b>						
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับใด	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีเพียงใด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	โชติรส เปี่ยมน้อย
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 วท.บ., (อนามัยชุมชน), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
ที่อยู่ปัจจุบัน	579/1 ถนนแม่ต๋ำ ตำบลแม่ต๋ำ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	โชติรส เปี่ยมน้อย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 7(3), (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)

