

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF
THE SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

ธนภรณ์ รัตนาพรประดิษฐ์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanaporn Rattanaphornpradit
Email : 6314154166@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 120 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) และส่วนปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.510 ($R^2 = 0.510$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 51.00 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of Personnel of The Samutprakan Primary Educational Service. The samples of this study were 120 personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females, aged between 41-50 years old, married status, with the bachelor's degree and most of respondents had working experience more than 10 years. And results, it was found that the motivation factors for performance were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) and performance efficiency factors were at the highest levels of their opinions ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47).

The results of hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of Personnel of The Samutprakan Primary Educational Service, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.510. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of The Samutprakan Primary Educational Service at 51.00 percent. When considered each factors found that there were 2 aspects of motivation factors i.e. jobdiscription for which the personnel were perform and work success, affected performance efficiency of Personnel of The Samutprakan Primary Educational Service.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, The Samutprakan Primary Educational Service

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดแนวทางมาเพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพไม่ว่าจะอายุหรือความสามารถใดก็ตาม สิ่งนี้จะสร้างโอกาสให้กับทุกคนและทำให้สังคมมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ในการทำเช่นนี้ กลยุทธ์มุ่งเน้นไปที่การทำให้การศึกษาดีขึ้น ทั้งในแง่ของคุณภาพของการศึกษาเอง และวิธีที่จะช่วยให้ผู้คนพัฒนา ในทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ได้มีการกำหนดกรอบทิศทางและเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการสร้างโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา ได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรในทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกและสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนา และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องให้

สำนักงานทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบตรงตามวัตถุประสงค์ แต่ละกลุ่มมีเป้าหมายชัดเจนในทิศทางเดียว สิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนกำลังทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และช่วยให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือและความเสียสละซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนพยายามอย่างเต็มที่ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน จะนำมาซึ่งการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก เป็นทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะต้องมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่使人ทำงานมากขึ้นหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและร่วมรักษามันให้ปฏิบัติงานในองค์กร (กฤตวิสุตดา ภู่นาค, 2564)

ในการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกันคือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่ เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ โดยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา สร้างความเข้มแข็งเขตพื้นที่ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัดสมุทรปราการ การส่งเสริมสนับสนุน ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประชากรวัยเรียนอายุ 3 – 17 ปี ซึ่งด้วยจังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการธุรกิจกว่า 10,000 แห่ง จากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และการเป็นปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นแรงผลักดันให้จังหวัดสมุทรปราการ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การเจริญเติบโตของเมืองเป็นแบบเมืองบริวารของเมืองหลวง อีกทั้งเป็นศูนย์กลางการคมนาคม ทำให้เกิดชุมชนเมืองใหม่ มีประชากรแฝงและอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างมาก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมดจำนวน 130 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของบุคลากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 100 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำงานศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์โดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การทำงานได้เร็วและดีที่สุด โดยปราศจากข้อผิดพลาด ทำงานด้วยความตั้งใจ โดยอาจจะใช้ความชำนาญทางเทคนิคในการหาวิธีสร้างผลงานให้ได้มากขึ้น เพื่อให้เป็นผลงานที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยเสียทรัพยากร ต้นทุน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg(Two Factors Theory) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ "Motivation - Maintenance Theory" หรือ "Dual Factor Theory" หรือ "The Motivation - Hygiene Theory" หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยค้ำจุนที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วย นโยบายและ

การบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประชากรวัยเรียนอายุ 3 – 17 ปี จำนวน 140,902 คน เขตพื้นที่บริการในสองฟากฝั่งตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 72 แห่ง ใน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มี ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากรวัยเรียน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 โดยมีที่ตั้งอยู่ เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 8 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 71 แห่ง ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง และสามารถแบ่งกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ บางพลี 1 บางพลี 2 บางบ่อ 1 บางบ่อ 2 และบางเสาธง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤติภูมิสุดา ภู่นาค (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.503 แสดงว่า ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ได้ร้อยละ 50.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.687 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ร้อยละ 68.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือ

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 130 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม บุคลากรทางการศึกษา 38 ค.(1) บุคลากรทางการศึกษา 38 ค.(2) พนักงานราชการ และลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจำนวนประชากรแน่นอนผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 98.11 คน อย่างน้อยใช้ 99 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 120 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) ส่วนระดับความคิดเห็นมากอันดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.66) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) และท่านมีการค้นคว้า และนำข้อมูลใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.191	0.211	2.248	0.027*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.008	0.011	0.120	0.905
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.318	0.382	3.664	0.000*
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X ₄)	0.082	0.101	1.053	0.295
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	0.089	0.126	1.301	0.196
นโยบายและการบริหาร (X ₆)	0.000	0.000	0.003	0.997
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	0.119	0.135	1.573	0.119
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.061	0.083	0.853	0.396
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	- 0.042	- 0.057	- 0.646	0.519
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X ₁₀)	- 0.109	- 0.185	- 1.877	0.063
ค่าคงที่	1.325		3.969	0.000

R = 0.714 , R² = 0.510 , SEE = 0.345 , F = 11.344 , Sig = 0.000 , *P<0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.510 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 51.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($Beta = 0.382$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.211$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายความสามารถอยู่เสมอ และงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ โดยในส่วนที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันฑารีย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หากขอบเขตหน้าที่นั้นตรงกับความถนัดหรือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วยการไม่กดดัน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากบุคลากรภายในสำนักงานมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยตนเองเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มที่มีส่วนทำให้ผลงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติฎีสุดา ภู่นาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งพนักงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรให้ผลตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยอัตราเงินเดือนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร และเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดแล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จูฑิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว องค์กรมีระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในองค์กรช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ทันท่วงทีตามระยะเวลาที่กำหนด โดยปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม และร่วมกันให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่กันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดแล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า เนื่องจากข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ จึงทำให้ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ อีกทั้งงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าตามผลงาน และตามลำดับขั้นต้อน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดแล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลัญญา เพ็ชรชัน (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน พบว่า เนื่องจากบุคลากรได้รับการ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเกิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีการร่วมกันกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยงานที่มีการมอบหมายให้รับผิดชอบมีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติฎีสุดา ภู่นาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรติกส์ จำกัด พบว่า เนื่องจากปริมาณงานที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีขอบเขตงานที่ชัดเจนที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรติกส์ จำกัด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีความมั่นคง และน่าเชื่อถือ ในตำแหน่งงานมีการกำหนดลำดับความก้าวหน้าอย่างชัดเจน และด้วยตำแหน่งงานมีความมั่นคงทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่า การทำงานในองค์กรนี้ส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในองค์กรมีความใส่ใจเรื่องความปลอดภัย มีอาคารสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลพรรณ รอดจินดา (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความสงบ เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานนั้นได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ด้วยผลการทำงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ จึงทำให้ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจนเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริญญาแสงทอง (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านทางการจัดสัมมนา/การประชุม และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบุคลากร ตั้งแต่การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว นโยบายและการบริหารจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเลือกประเภทงานที่ทำหาย และเหมาะสมกับตัวบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และพร้อมให้คำปรึกษาในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความใส่ใจ และมีการชมเชยเมื่องานสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของตน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน โดยมอบหมายงานที่ตรงตามความรับผิดชอบของบุคลากร และเสริมความมั่นใจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นบุคคลสำคัญในงานชิ้นนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเกิดความสำเร็จตามแผนงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น เพื่อให้การศึกษารอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานทางการศึกษาทั้งหมดในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อดูความแตกต่างของบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ในการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ รอดจินดา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กฤติฎีสุดา ภู่นาค. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จรรย์ญา แสงทอง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชลัญญา เพ็ชรชัน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปณชารีย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ (2566). รายงานข้อมูลอัตรากำลัง
ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2566. กลุ่มบริหารงานบุคคล
- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกอง
รายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Taro Yamane. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper &
Row Publisher.