



Received: January 8, 2024

Revised: June 24, 2024

Accepted: June 29, 2024

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla

สมัคร บัวบาน (Samakr Bourban)*

E-mail: Samakr.bb@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา (4) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยการทำ post hoc test และสถิติการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการศึกษา พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน (2) เพศชายและเพศหญิง และระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

* สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

(Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla)



มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ด้านบุคลากรด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (5) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา
แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This descriptive research study aims to: (1) examine the level of work efficiency of personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla; (2) compare the work efficiency of personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla, classified by personal factors; (3) investigate work motivation factors affecting the work efficiency of personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla; and (4) Study organizational factors affecting the work efficiency of personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla. Data was collected from a sample of 155 participants. The questionnaire was divided into four sections: general information, organizational factors, work motivation factors, and personnel work efficiency. Statistical analyses included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance with a post hoc test, and regression analysis.

The research results indicate that (1) the performance level of the samples is very high. They are considering that the average value of each sample is the highest. It's time, followed by workload. The lowest average is the quality of work (2) for both men and women, as well as the level of education. (3) Age, personnel type, working hours, and monthly income. (4) Factors within the organization that affect the performance of personnel in the organization. There is a high level of relationship in four areas: strategy, personnel, and ability. And the shared values of people in the organization. (5) The work motivation factors that affect the performance of human resources in enterprises are highly



correlated at four levels: work achievement, recognition, creative and challenging work nature, and work responsibility, which are statistically significant at 0.05.

Keywords: Factors affecting work efficiency, Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, Motivation, Work efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรขององค์การทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกและสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ (กรรณ สุวรรณคำ, 2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรจะต้องตระหนักไว้อยู่เสมอ เนื่องจากแรงจูงใจเกิดจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ (กรรณ สุวรรณคำ, 2564) และจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนนทบุรี ได้กล่าวถึงแรงจูงใจคือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย หรือแรงจูงใจอาจหมายถึงความพยายามในการชักจูงให้บุคคลปฏิบัติต่อสิ่งเร้าเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (จิราภรณ์ ช่วยรอด, 2552) นอกจากนี้ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้กล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกของบุคคล เป็นแรงผลักดัน



แรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นและความคาดหวังที่จะ ได้รับความสำเร็จการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการ ยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565) และจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะชังสมุทร จังหวัดชัยภูมิ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 (สิทธิชัย สมวงษ์ และคณะ, 2566)

ปัจจัยภายในองค์กร ตามกรอบแนวคิดของ McKinney 7-S Framework ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้านคือ (1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) (2) โครงสร้างองค์กร (Structure) (3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) (4) บุคลากร (Staff) (5) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) (6) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และ (7) ค่านิยมร่วม (Shared values) (กษิรา นิตชนันต์ และคณะ, 2564)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความ ถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดสวยงาม ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณ ผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงประกอบด้วย 3 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

บุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้บุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำเป็นจะต้องมีคุณภาพสามารถ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้หากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อม ทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็น หน้าที่สำคัญของการบริหารราชการ สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อ การทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่ม ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลาว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำนวน 304 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณจากสูตรของแดเนียล (Daniel, 1995 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดา-บริสุทธิ์, 2551, น. 113) ได้จำนวน 155 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

2.1.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

2.1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2566



นิยามศัพท์

บุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานประจำในบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดเรียบร้อย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 155 คน ใช้การคำนวณจากสูตรของแดเนียล (Daniel, 1995 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, น. 113)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก



ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ตามด้วยการทำ post hoc test
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.2 เพศชาย ร้อยละ 32.8 อายุมากที่สุดในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 26.9 และช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 20.4 เมื่อจำแนกระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 59.1 รองลงมา คือ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.3 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่ รับราชการ ร้อยละ 55.9 พนักงานราชการ ร้อยละ 18.8 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 14.0 ระยะเวลาการทำงานมากที่สุด คือ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.3 รองลงมาคือ 5-10 ปี ร้อยละ 19.4 และระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 12.4 สำหรับรายได้ต่อเดือน มากที่สุดอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ 10,001- 20,000 บาท ร้อยละ 29.6 และรายได้ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.0 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านด้านเวลา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.01) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.02) ตามลำดับ โดยแยกพิจารณารายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

2.2 ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

2.3 ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและมีความรวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ โดยทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์มากทั้งหมด ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.00	0.02	มาก
1.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ ที่หน่วยงานคาดหวัง	3.96	0.77	มาก
1.2 ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.05	0.76	มาก
1.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	3.98	0.79	มาก



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.02	มาก
2.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.75	มาก
2.2 ปริมาณเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.95	0.80	มาก
2.3 จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.08	0.78	มาก
3. ด้านเวลา	4.09	0.01	มาก
3.1 มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.18	0.79	มาก
3.2 มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.09	0.78	มาก
3.3 มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น	3.99	0.80	มาก
รวม	4.03	0.01	มาก

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 12 สงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 บุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 50 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 51-60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 บุคลากรทุกระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 บุคลากรประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับบุคลากรกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3.5 ระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 4 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5-15 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน

		ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	t	sig.
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	เพศ	ชาย	3.68	0.25	76.29	0.00
		หญิง	3.85	0.17	111.91	0.00
	อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	4.00	0.14	75.94	0.00
		31 - 40 ปี	3.75	0.21	46.42	0.00
		41 - 50 ปี	3.88	0.14	9.73	0.00
		51 - 60 ปี	4.02	0.22	0.44	0.91
	ระดับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55	0.23	41.23	0.00
	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.87	0.19	87.94	0.00
		สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	0.19	9.58	0.00
	ประเภท	ข้าราชการ	3.74	0.16	213.01	0.00
	บุคลากร	ลูกจ้างประจำ	3.79	0.17	22.34	0.00
		พนักงานราชการ	3.93	0.28	5.09	0.00
		พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	4.07	0.33	0.12	1.00
		ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ				
	ระยะเวลา	น้อยกว่า 1 ปี	3.86	0.18	48.09	0.00
	การทำงาน	1 - 4 ปี	3.91	0.26	20.17	0.00
		5 - 10 ปี	3.98	0.75	1.23	0.27
		11 - 15 ปี	4.14	0.17	0.29	0.98
16 - 20 ปี		4.07	0.14	5.16	0.00	
20 ปีขึ้นไป		4.22	0.20	42.79	0.00	



ตารางที่ 2 (ต่อ)

		ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	t	sig.
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	รายได้ต่อ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.47	0.14	10.06	0.00
	เดือน	10,001 - 20,000 บาท	3.87	0.29	29.42	0.00
		20,001 - 30,000 บาท	3.88	0.16	13.04	0.00
		30,001 - 40,000 บาท	4.00	0.17	0.36	0.95
		มากกว่า 40,001 บาท	4.23	0.14	6.49	0.00

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	R	R ²	Adjusted R Square	P-value
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.846	0.716	0.714	0.00
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.776	0.601	0.599	0.00
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย	0.805	0.648	0.646	0.00
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.826	0.682	0.680	0.00
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.570	0.325	0.321	0.00

หมายเหตุ ทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 ด้านคือ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้าน ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านโครงสร้าง ด้าน ระบบ และด้านรูปแบบการบริหาร ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยภายในองค์กรจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	R	R ²	Adjusted R Square	P-value
1. ด้านกลยุทธ์	0.717	0.514	0.512	0.00
2. ด้านโครงสร้าง	0.626	0.391	0.388	0.00
3. ด้านระบบ	0.671	0.451	0.448	0.00
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	0.670	0.450	0.447	0.00
5. ด้านบุคลากร	0.724	0.524	0.522	0.00
6. ด้านความสามารถ	0.763	0.582	0.579	0.00
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.749	0.560	0.558	0.00

หมายเหตุ ทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับงานได้ ทำให้การปฏิบัติงาน สำเร็จทันเวลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สมวงษ์ และ คณะ (2566) พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โนนกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา อยู่ในระดับมาก



2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศชายและเพศหญิง และระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา สุวรรณคำ (2564) พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุราชการ) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ และบุคลากรยังมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สมวงษ์ และคณะ (2566) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและมอบหมายผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล มีระบบและรูปแบบการบริหารงานที่เป็นรูปแบบที่สอนน้อง และมีระบบการติดตามงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านบุคลากรมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร และบุคลากรเองก็มีการขวนขวายหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และสุดท้ายด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ทำให้องค์กรมีการสร้างผลงานตามบริบทของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ



การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละปัจจัย มีดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยภายในองค์กรด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการพิจารณาทบทวนระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วและลดข้อผิดพลาด

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรสนับสนุนและมีการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และสำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรรณ สุวรรณคำ. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กษิรา นิตินันต์, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิรินัง, และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ. (2564). องค์การที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 13(3), 159-167. <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/law/article/view/8383>



- จิราภรณ์ ช่วยรอด. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตนนทบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นริศรารัตน์ ศรีฉันทมิตร, ประเชิญ ดิยะปัญญินต์, และฐนันทวัน โฆษิตคณิน. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจทำความสะอาดในกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(1), 97-108. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/265368/179272>
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- สิทธิชัย สมวงษ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research* (10/2523), 1(10). <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/3333/2011>