

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์  
ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม  
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

Factors Related to Work Efficiency to Drive the National Strategy on  
Creating Opportunities and Social Equality of Social Development  
and Human Security Volunteers (SDHSV) in Phitsanulok

[Received: July 25, 2024; Revised: October 15, 2024; Accepted: October 15, 2024]

**สุภนิช คุ่มเกต**

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**Suphanit Kumgat**

School of Management Science,  
Sukhothai Thammathirat Open  
University

**พนมพัทธ์ สมิทานนท์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**Phanompatt Smitananda**

Assistant Professor,  
School of Management Science,  
Sukhothai Thammathirat Open  
University

**นพพล อัครชาติ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**Noppon Akahat**

Assistant Professor,  
School of Management Science,  
Sukhothai Thammathirat Open University

**CORRESPONDING AUTHOR**

**Phanompatt Smitananda**, Assistant Professor, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand. Email: phanompatt.smi@stou.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ 2) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์การจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการองค์การ; แรงจูงใจ; อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

## Abstract

This research aims to: 1) study the level of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV); and 2) study factors related to work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among SDHSV volunteers. The research employed a Quantitative research. The research collected data from a sample of 385 SDHSV volunteers in Phitsanulok Province using questionnaires as the data collection tool. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis. Inferential statistics, correlation coefficient, were also employed. The research findings are as follows: 1) The levels of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency were generally high. 2) Organizational management factors were slightly correlated with work efficiency, indicating that good organizational management helps in evaluating the organization's status to achieve its goals. Work motivation factors were moderately correlated with work efficiency, suggesting that various motivating factors significantly enhance the efficiency of SDHSV volunteers.

**Keywords:** Organizational Management; Motivation; Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV)

## บทนำ

ปัจจุบันรัฐบาลไทยจึงได้วางกรอบการพัฒนาประเทศ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความมั่นคง ด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวมการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน หลังจากการจัดตั้งกระทรวง ประเทศไทยมีสถิติกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น กลุ่มคนพิการ ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เด็กและสตรีที่ถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นและรูปแบบที่เปลี่ยนไปยากต่อการแก้ไขปัญหา ประกอบกับสภาวะการณ์ของการปรับลดขนาดองค์กร มาตรการควบคุมจำกัดงบประมาณด้านบุคลากร รวมทั้งโครงการเกษียณก่อนกำหนดของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้บุคลากรมีจำนวนน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้ริเริ่มโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีลักษณะโครงการ ที่ดำเนินงาน โดยเน้นการทำงานแบบจิตอาสา และไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงาน (จริยา แดงวัน สี่, 2556) บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 อพม. มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตามนโยบายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง 2) ค้นหา ชี้เป้า เฝ้าระวัง สืบสวนข้อมูล และเสนอรายชื่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม 3) ให้คำแนะนำปรึกษาทางสังคม ประสานติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน 4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม 6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม 7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และ 8) ศึกษาพัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและหรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

ต่อมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาระดับประเทศระดับภูมิภาค และระดับโลก อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ 1 พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เรื่องที่ 2 สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน และเรื่องที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566) สำหรับแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัด มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยได้เริ่มดำเนินงานโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2546 ในปัจจุบัน มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวน 10,642 คน (ข้อมูลจากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566) กระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั้ง 9 อำเภอ ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ อพม. คือ อพม. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม เป็นต้น ทำให้ขาดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบกับสภาพปัญหาและความท้าทายในสังคมที่เพิ่มขึ้นในหลายมิติ ทำให้ อพม. มีเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประสบปัญหาทางสังคม อีกทั้ง อพม. ยังขาดการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนามตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกต่อไป

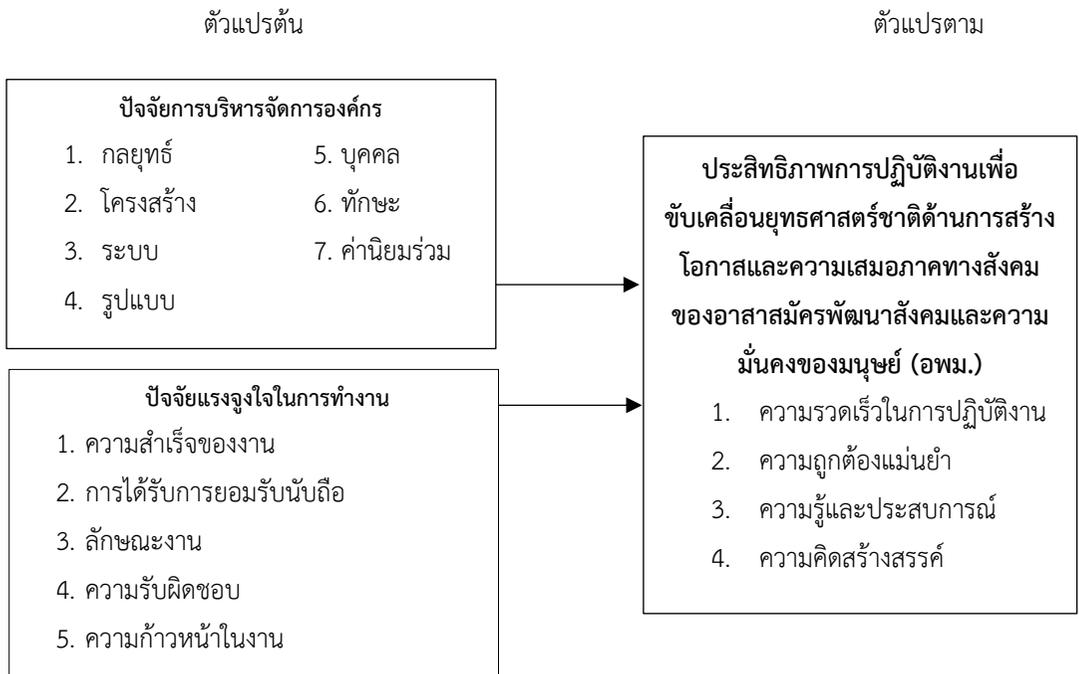
## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกนั้น จึงได้นำแนวคิดของ 7S Framework of McKinsey ของ Robert Waterman , Tom Peter และ Julien Phillips (1980) ใช้เป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบ (design) ขององค์กรจากองค์ประกอบภายใน 7 ประการ ช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมาย กรอบแนวคิดพื้นฐานแนวคิดของ 7S Model คือ องค์กรมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Styles) บุคลากร (Staffs) และคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) และได้นำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg , Frederick และคณะ (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจว่ามนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งได้ค้นพบว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

## กรอบแนวคิดการศึกษา



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10,642 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2566 จากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน การสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 9 อำเภอ หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องในเชิงเนื้อหา โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) มีดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คน สามารถจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.1 ประกอบอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 46 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8

### 2. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านโครงสร้าง	3.98	0.52	มาก	4
ด้านกลยุทธ์	3.96	0.59	มาก	5
ด้านระบบ	4.07	0.53	มาก	3
ด้านทักษะ	3.74	0.68	มาก	6
ด้านรูปแบบ	4.10	0.56	มาก	2
ด้านบุคลากร	4.10	0.54	มาก	2
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.20	0.52	มาก	1
รวมทุกด้าน	4.02	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านรูปแบบ (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) อยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) อยู่ในระดับมาก

### 3. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	0.69	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.94	มาก	1
ด้านลักษณะงาน	3.94	0.63	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.53	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.42	0.63	มาก	5
รวมทุกด้าน	3.80	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ระดับของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก

#### 4. ผลการศึกษาาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูลระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความ ถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ และประสบการณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	0.60	มาก	2
ด้านความถูกต้องแม่นยำ	3.85	0.63	มาก	1
ด้านความรู้และประสบการณ์	3.40	0.71	ปานกลาง	3
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.31	0.84	ปานกลาง	4
รวมทุกด้าน	3.57	0.59	มาก	

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) พิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) อยู่

ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้าง	0.359	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านกลยุทธ์	0.514	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านระบบ	0.321	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านทักษะ	0.723	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านรูปแบบ	0.364	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านบุคลากร	0.314	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านค่านิยมร่วม	0.142	<.001	เดียวกัน	น้อยมาก
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>0.509</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.509 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัย

ภายในองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่เพิ่มขึ้นในระดับน้อย

## 6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยแรงจูงใจ	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	0.763	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.674	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.705	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.731	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.632	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>0.781</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>เดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.781 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ อพม.ที่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

## อภิปรายผลการศึกษา

### 1. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมพิษณุโลกของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในการเสริมสร้างพลังทางสังคม มาร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้สามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกวัย และเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ซึ่ง John D.Millet (1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมพิษณุโลกของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ที่ส่งผลจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. เกิดการผิดพลาดในงานน้อย เนื่องจาก อพม.มีข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมและมีข้อมูลเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชน ที่ถูกต้องครบถ้วนอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ อพม. ดำเนินงานได้รับการช่วยเหลือ ได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุด รองลงมาคือ 2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า เนื่องจาก อพม. มีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีเพื่อรับผิดชอบทั้งภารกิจส่วนตัวและในการทำงานอยู่ในระดับมาก งานเสร็จตามกำหนดเวลา โดย อพม. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างทันเวลาและเสร็จตามเวลาที่กำหนด และ 3) ด้านความรู้และประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า อพม. มี องค์ความรู้ มีทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และ อพม. ควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานช่วยเหลือผู้

ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มามีส่วนร่วม และมีความคิดริเริ่มรูปแบบการให้บริการสวัสดิการสังคมใหม่ๆ ในระดับปานกลาง

## 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ บุคคล ทักษะ และค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบรูปแบบหรือพฤติกรรมการทำงาน บุคคลบริษัท ทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงาน ค่านิยมร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย อู่ยพานิช และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ผลักดันให้ อพม. เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจภายในบุคคล และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าตอบแทน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การบริการจัดการองค์กร ควรส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในด้านทักษะ ให้มีความชำนาญ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านกลยุทธ์ โดยการส่งเสริมให้องค์กรมีแผนงานการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีการมอบหมายงานและส่งเสริมกิจกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมด้านการยอมรับนับถือ มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานอาสาสมัครอื่นร่วมด้วย เพื่อบูรณาการการทำงานให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วันที่ทำการสืบค้น 1 มิถุนายน 2566

สืบค้นจาก [https://www.m-society.go.th/more\\_news.php?cid=298](https://www.m-society.go.th/more_news.php?cid=298)

จรรยา แดงวันสี. (2556). บทบาท หน้าที่ตามภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ (อพม.) ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกาฬสินธุ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธวัชชัย อู่พานิช และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา 27 (1): 156-157.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. วันที่ทำการสืบค้น 1 มิถุนายน 2566 สืบค้นจาก <http://social.nesdb.go.th/>.

อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์.(2565). ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิจัยรัฐไพพรรณ* 16 (1): 7-14.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Robert Waterman , Tom Peter and Julien Phillips. (1980). *In search of Excellence*. United State. Industrial management.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.