

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล โคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

Motivation Factors Affecting Performance Efficiency of Khok Samrong
Subdistrict Municipality Personnel, Khok Samrong District, Lopburi
Province

อาภาวี เรืองรุ่ง¹

Arpawee Ruangrung

Received: June 30, 2022

Revised: August 14, 2022

Accepted: August 19, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำนวน 135 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากประชากรจำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความรับผิดชอบในงานน้อยที่สุด ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานน้อยที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงานน้อยที่สุด และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: arpawee.r@gmail.com, Tel. 091-7348362

ตำบลโคกสำโรง อำเภอกอสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาและสภาพในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 24.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ = $3.407 + 0.384$ (ความรับผิดชอบในงาน)

ด้านปัจจัยค่าจูง = $4.106 + 0.370$ (การปกครองบังคับบัญชา) + 0.238 (สภาพภาพในการทำงาน)

คำสำคัญ: เทศบาลตำบลโคกสำโรง, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the level of motivation factors; 2) to study the level of performance efficiency; and 3) to study the motivation factors affecting performance efficiency of Khok Samrong Subdistrict Municipality personnel, Khok Samrong District, Lopburi Province by collecting data from the sample group using Yamane's calculation formula, including the personnel of Khok Samrong Subdistrict Municipality Khok Samrong District Lopburi Province, 135 people. And simple random sampling from a population of 203 people was conducted to determine the sample size. The tool was a questionnaire with a reliability of .984. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and analysis of multiple regression. The results of the research revealed that 1) the level of motivation in terms of motivation factors, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that motivation factors for success at work was the most, followed by the nature of creative and challenging work. The responsibility in work was the least. The hygiene factors, overall, were at a high level. When considering each aspect, it was found that the relationship between people in the organization was the most, followed by governance and the aspect of job security was the least; 2) the level of operational efficiency, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect of work quality was the most, followed by operating expenses and the aspect of work load was the least; and 3) motivation factors affecting the performance efficiency of Khok Samrong Subdistrict Municipality personnel, Khok Samrong District, Lopburi Province found that in terms of the motivational factors, job responsibility was able to predict 12.6 percent with a statistical significance of 0.05 and in terms of the hygiene factors, supervision and working status can predict 24.4 percent with statistical significance at the 0.05 level which can be written as an equation as follows

Motivation factor = $3.407 + 0.384$ (job responsibility)

Sustaining factors = $4.106 + 0.370$ (supervision) + 0.238 (working status)

Keywords: Khok Samrong Subdistrict Municipality, Motivation Factors, Performance Efficiency

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรในองค์กร ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ทรัพยากรในองค์กร ประกอบไปด้วย บุคลากร เงิน วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ ถือว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร บุคลากรหรือที่เรียกว่าทรัพยากร มนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งอย่างจนกระทั่งเกิดประสิทธิภาพ บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัย สำคัญ ในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญก็คือ องค์กรจะอย่างไร ให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่กับองค์กรได้นาน และองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหาร ประเทศ เป็นอย่างมาก ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแล และจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนายั่งยืน และมาตรา 251 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมาย บัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละ ท้องถิ่นและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการปรับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกันได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกออกมาได้เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีที่ตั้งหน่วยงานทั่วประเทศไทย มีจำนวนนับพันแห่ง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานนับหมื่นราย ในส่วนของเทศบาลตำบลโคกสำโรง มี อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) (มาตรา 50 มาตรา 51) และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (มาตรา 16) ซึ่งจะต้องใกล้ชิดกับประชาชนใน ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชน ทั้งใน เรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ ในการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้

บัญญัติไว้ โดยต้องเป็นไปเพื่อการรักษาประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือและความเสียสละที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด แรงจูงใจจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้

เทศบาลตำบลโคกสำโรงได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก (SWOT) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 (เทศบาลตำบลโคกสำโรง, 2564) ซึ่งมีจุดอ่อน (W) คือ 1) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3) อาคารสำนักงานมีบริเวณจำกัด และข้อจำกัด (T) คือ 1) มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล สอดคล้องกับสุรพงษ์ มาลี (2554) ที่ได้กล่าวว่า จากการเลื่อนระดับตำแหน่งมีข้อจำกัด ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดเล็ก ทำให้โอกาสทางก้าวหน้าหรือจำนวนตำแหน่งระดับสูงมีน้อย วิธีการและขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุ่งยาก และไม่สะท้อนขีดความสามารถของบุคคล ตลอดจนตอบสนองต่อความต้องการของตำแหน่งงานอย่างแท้จริง ขาดความคล่องตัวและมีความล่าช้าในการโอนย้าย ซึ่งปัญหานี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทางก้าวหน้า รวมถึงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับสภาพและภาระค่าครองชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรีให้ดียิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ รวมถึงนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรงอำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำนวน 203 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามสัดส่วนในแต่ละประเภทบุคลากรของแต่ละกองแล้วใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Likert

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนค่าตามวิธีของลิเคอร์ (Likert) คือ มากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยเชิงเอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย ร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปร โดยได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าโขลง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .984 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างได้ และนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดพิมพ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค่าจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การปกครองบังคับบัญชา สถานภาพในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.32	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.37	มาก
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.16	0.34	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.07	0.37	มาก
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.08	0.58	มาก
รวม	4.12	0.30	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจุน

ปัจจัยคำจุน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.นโยบายการบริหารขององค์กร	3.95	0.45	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.13	0.46	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.19	0.28	มาก
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	4.01	0.37	มาก
5. สถานภาพในการทำงาน	4.09	0.38	มาก
6. ความมั่นคงในงาน	3.92	0.58	มาก
7. ตำแหน่งงาน	4.03	0.59	มาก
รวม	4.03	0.34	มาก

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.16	0.37	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.95	0.35	มาก
3. ด้านเวลา	4.08	0.32	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.13	0.32	มาก
รวม	4.08	0.26	มาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	3.407	0.428		7.962	.000*
ความสำเร็จในการทำงาน	0.168	0.103	0.169	1.638	.104
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.012	0.102	0.014	0.120	.904
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.006	0.089	0.007	0.071	.944
ความรับผิดชอบในงาน	0.384	0.095	0.447	4.048	.000*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	9.041	0.064	0.073	0.639	.524

R=.355, R²=.126, F=3.722, sig=.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาและสถานภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

ด้านปัจจัยค่าจ้าง	B	Std. Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.106	0.413		9.937	.000
นโยบายการบริหารขององค์กร	0.090	0.085	0.126	1.062	.290
การปกครองบังคับบัญชา	0.370	0.085	0.532	4.371	.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.085	0.124	0.074	0.679	.498
ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.140	0.091	0.164	1.543	.125
สถานภาพในการทำงาน	0.238	0.089	0.285	2.689	.008*
ความมั่นคงในงาน	0.093	0.072	0.167	1.297	.197
ตำแหน่งงาน	0.06	0.065	0.176	1.481	.141

R=.494, R²=.244, F=5.860, sig=.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหาก

หน่วยงานมุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความรับผิดชอบในงาน จะทำให้อุบลการในหน่วยงานเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และพัฒนานตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายจะเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่สามารถทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพชร บุตรดี (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.43$) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต แก้วทึง (2560) พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การปกครองบังคับบัญชา สถานภาพในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานหรือระดับผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเองในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานที่ปฏิบัติจริง มีการสื่อสารให้ได้รับรู้รับทราบในนโยบายการบริหารโดยทั่วถึงกัน ก็จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2561) พบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.42$) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต แก้วทึง (2560) พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน

2. ผลจากการวิจัยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ในการดำเนินงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีผลงานที่ปฏิบัติได้ครบตามที่หน่วยงานกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพงษ์ อินคล้ำ (2562) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต แก้วทึง (2560) พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรภาพ เจริญยิ่ง (2561) พบว่า สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต แก้วทึง (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา และสถานภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg's, 1891) ซึ่งข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีเฮอริชเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ที่กล่าวว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยมี 8 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าตอบแทน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หากผู้บริหารเข้าใจในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมเชิง

บวกในการทำงานที่จะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เพราะถ้าหากมีแรงจูงใจมาก ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ฉะนั้นการมีแรงจูงใจที่ดีเสมือนเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวที่จะพัฒนาศักยภาพและบรรลุเป้าหมายสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ เช่น ขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะได้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรีเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กรในลักษณะที่ก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรสูญเปล่าน้อยที่สุด ทั้งประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยเลือกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ด้านดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสำโรงควรมอบหมายงานบุคลากรในสังกัดให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานที่เหมาะสม

2. ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสำโรงควรสร้างความตระหนักในเรื่องของการบริหารจัดการเวลา ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จทันเวลา และไม่เกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการทำงาน มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ นำมาใช้เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน

3. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสำโรงควรสร้างความตระหนักในเรื่องของการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ รวมทั้งฝึกการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลผลิตสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เป็นต้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรีเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรพงษ์ อินคล้ำ. (2562). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 28-40.
- เทศบาลตำบลโคกสำโรง. *แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลโคกสำโรง ประจำปีงบประมาณ 2564-2566*. (อัดสำเนา).
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศรอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สิรภาพ เจริญยิ่ง. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลศึกษาทหารบก*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรพงษ์ มาลี. (2554). *บทวิเคราะห์ประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า*.
- Frederick, H. et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: and introductory analysis*. New York: Harper and Row.