



## แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม\*

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์\*\*

(วันรับบทความ: 9 กรกฎาคม 2562/ วันแก้ไขบทความ: 3 ตุลาคม 2562/ วันตอบรับบทความ: 9 ตุลาคม 2562)

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) ศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 145 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยค่าจูง/ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

Email: chatcharin.thongmomram@gs.wu.ac.th

\*\* รองศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Email: boon@nida.ac.th



## Motivation which Affects the Efficiency in Operation of the Personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province

Chatcharin Thongmomram \*

Boon-Anan Phinaitrup \*\*

(Received Date: July 9, 2019, Revised Date: October 3, 2019, Accepted Date: October 9, 2019)

### Abstract

This study aim to study of Motivation which affects the efficiency in operation of the Personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province. The specific purposes of the studying included determining the affects of efficiency in operation on individual factors, motivators factors and hygiene factors in Personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province. This research uses questionnaires as a tool for data collection. The sample group is 145 personnels towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province. The study found overall motivation and efficiency of work performance is in the high level. And from the efficiency comparison of personnel performance classified by individual factors, found that gender, education level, position and income with different performance, different performance with statistical significance at the level of 0.05. And the motivation test results that affect the performance of personnel found out that Work Itself and responsibility and the hygiene test results that affect the performance of personnel found out that Policy and administration and Salary for work affects the efficiency in operation of the personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province.

**Keywords:** Motivation/ Efficiency of Work Performance/ Motivators Factors/ Hygiene Factors/ Personnels in the Local Government

---

\* Graduate student in MPA Program at National Institute of Development Administration

Email: chatcharin.thongmomram@g.swu.ac.th

\*\* Associate Professor of Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration,

Email: boon@nida.ac.th



## บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการทำงานให้มีความสุขนั้นแสดงว่าองค์กรต่างมีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูประบบราชการได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การปรับบทบาทและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของภาคราชการส่วนกลางให้กับภาคราชการส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนที่สามารถดำเนินการได้ การลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการเพื่อการปฏิรูปงานที่รวดเร็วและประหยัดงบประมาณ และการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถาบันสำหรับการเรียนรู้และฝึกหัดการปกครองในระบบประชาธิปไตยของประชาชน โดยการเลือกตัวแทนที่เป็นบุคคลในพื้นที่และมีความใกล้ชิดกับประชาชนเข้าไปบริหารจัดการ ซึ่งบุคคลเหล่านี้รับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนเข้าใจในสภาพบริบทพื้นที่ จึงทำให้สามารถบริหารและกำหนดนโยบายสาธารณะที่ตรงกับความต้องการและปัญหาของประชาชนมากที่สุด เห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน้าที่ในการดูแลและการจัดทำบริการสาธารณะและมีอิสระในการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง อีกทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษา จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และสามารถพัฒนาระบบการคลังให้มีรายได้เพียงพอต่อการบริการสาธารณะ

อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ด้วยเหตุเพราะหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความกระตือรือร้น ขาดความทุ่มเทความสามารถในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ ทั้งนี้จำเป็นต้องสร้างภาวะที่จะ กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น จะต้องมีการมีปัจจัยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจึงจำเป็นต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง



ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่นักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถือว่ามีสำคัญมาก หากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเกื้อกูลให้การพัฒนาประเทศบรรลุตามเป้าหมายของรัฐบาล หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานลดลงส่งผลให้สถานภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความมั่นคงและความน่าเชื่อถือ อีกทั้งยังส่งผลเสียตามมาอีกหลายประการ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจ มีความตั้งใจ ที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นๆ และบุคลากรจะใช้ความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บวรวัฒนา, 2547, 90) แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน (กัญญนันท์ นกัทรสรสิริ, 2554) กลยุทธ์หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็มีบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทก็มีสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันไป อาจส่งผลถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักจิตวิทยา เฟรดเดอริค เฮอร์ซ เบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ (1973) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ที่ทำงานในเมืองพิสต์เบอร์ต ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจและไม่พอใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจหรือมีความสุข และมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข พบว่าตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี (Good feelings) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้การยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี (Bad feelings) ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน โดย Frederick Herzberg (1973) ได้สรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจุดใจ ซึ่งทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจุดใจแบบเนื้อหา (Content theories) โดยปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงานได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นๆ ต่อไป



2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ และการได้รับความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และหากได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างอิสระ ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

4) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ท้าทายว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น โดยอาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6) โอกาสเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

**ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors)** เป็นปัจจัยที่หากขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานแต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กรได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การจัดระบบงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร





โดยนโยบายและการบริหารงานจะต้องไม่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ นโยบายที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษา และให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานการขาดความเป็นธรรมในองค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเป็นธรรม ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครองโดยผู้บังคับบัญชาสามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่ลำเอียง อคติ หรือขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง และต้องไม่เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ใน

3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ปฏิบัติงาน วัสดุครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ในด้านการช่วยเหลือ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความอบอุ่น และการปรึกษาหารือ ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชา ทำให้ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่นและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ในด้านการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน ตลอดจนการปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง โดยพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กรที่มีลักษณะต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอาไรต์เอาเปรียบ ชอบเสียดสีขี้ฟ้อง ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้เกิดความขัดข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์กร

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมความเจริญของหน่วยงานและเป็นผู้มีส่วนสร้างความพอใจในการทำงาน

7) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำหาย พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินแตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นผลให้เกิดความพอใจในองค์กร สังเกตได้ว่าปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานเลย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของพนักงาน



### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของกันตยา เพิ่มผล (2550, น.5) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่างๆ คือวัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้ นั่นคือมี ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นกุญแจที่นำไปสู่ผลกำไร เพราะเป็นการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น เป็นการ ทำงานอย่างฉลาดขึ้น ไม่ใช่การทำงานหนักขึ้น ดังนั้นองค์การจะเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พนักงาน บุคลากรในองค์การจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการดำเนินชีวิต ย่อมเป็นเหตุ เป็นผลต่อกันซึ่งบุคคลในองค์การจะต้องมีหลักเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมที่ สามารถนำไปดำเนินการได้ด้วยตนเองและสามารถพัฒนาทีมงานของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดให้ อย่างมีคุณภาพเช่นกัน ทั้งนี้จะต้องอาศัยปรัชญาแห่งการพัฒนาตนเองก่อน เพราะพื้นฐานของการพัฒนา ประสิทธิภาพคือการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2554, น.16) ที่ให้ นิยามของควมมีประสิทธิภาพในการจัดการว่า เป็นสัดส่วนของทรัพยากรขององค์การทั้งหมดที่มีส่วน ในการสร้างกำลังการผลิตที่อยู่ระหว่างกระบวนการผลิต ถ้าสัดส่วนนี้มีค่าสูงก็หมายถึงผู้จัดการจะมี ประสิทธิภาพในการทำงานหรือนั่นก็คือทรัพยากรเกือบทั้งหมดถูกนำมาใช้ในการผลิต ถ้าทรัพยากรถูก ใช้งานอย่างสิ้นเปลืองหรือไม่ได้ถูกนำมาใช้งานในกระบวนการผลิต ก็หมายถึงการไร้ประสิทธิภาพของ ผู้จัดการ หรือนั่นก็คือสัดส่วนของทรัพยากรที่น้อยมากที่ถูกนำไปใช้ในการผลิตในสถานการณเช่นนี้ ทรัพยากรขององค์การไม่ได้หมายถึงวัตถุดิบเพียงที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการเพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่ยังหมายถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพยายามของคน เช่นเดียวกับควมมีประสิทธิภาพในการ จัดการ ที่หมายถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับนิยามของ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, น.27) ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือ จำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตรา ผลตอบแทนจากการลงทุน ฯลฯ ส่วนประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถในการ เลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุในเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถ ตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะ ทำมาน้อยเพียงใด

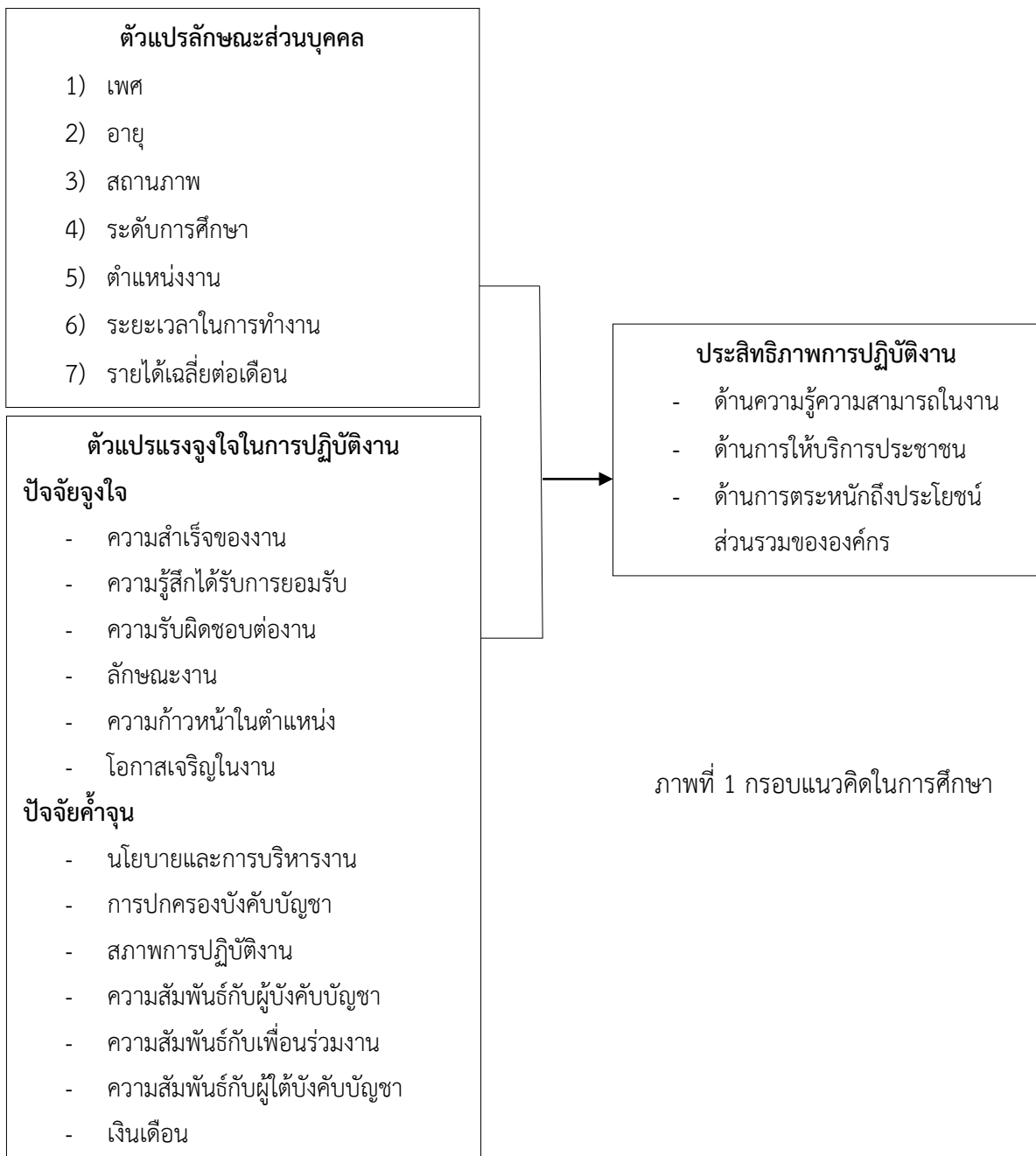
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นดัชนีที่ชี้วัดถึงผลงาน (performance) และความสำเร็จ ขององค์การ องค์การใดสามารถเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (คือมีประสิทธิภาพ) ด้วยการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (คือมีประสิทธิภาพ) มากเท่าไร ย่อมเป็นองค์การที่สูงในผลงานและ ความสำเร็จมากเท่านั้น ซึ่งองค์การทุกแห่งอาจไม่สามารถบรรลุในจุดนั้นได้เสมอไป





### วิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมด้วยการอ่าน ศึกษาและประมวลแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านที่ 2 ด้านการให้บริการแก่ประชาชน และ ด้านที่ 3 ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



## วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งหมด 217 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของยามาเน่ (Tara Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามข้อเท็จจริง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และเสนอผลการศึกษาโดย การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) กับตัวแปรสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน

1.2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน

1.3. สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน

1.4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน



1.6. อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน

1.7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาได้นำเสนอในรูปตารางประกอบกรออธิบาย ซึ่งแบ่งผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในระหว่าง 6 – 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001 – 20,000 บาท

### 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า

แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ลำดับแรกคือด้านความรับผิดชอบต่องาน ( $\bar{X} = 4.55$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.34$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านโอกาสเจริญในงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.68$ )

แรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ลำดับแรกคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบาย



และการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.15$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) และด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.65$ )

### 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.31$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการประชาชน ( $\bar{X} = 4.44$ ) และด้านความรู้ความสามารถในงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ตามลำดับ

### 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทางเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA : F-test)

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
ชาย	73	4.24	0.45	2.093	0.038
หญิง	72	4.38	0.35		

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่าง ได้ค่า t เท่ากับ 2.093 และค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า บุคลากรเพศหญิง ( $\bar{X}=4.38$ ) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากกว่าบุคลากรเพศชาย ( $\bar{X}=4.24$ )



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.291	3	0.097	0.553	0.647
	ภายในกลุ่ม	24.792	141	0.176		
	รวม	25.083	144			
2. สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.388	1	0.388	2.245	0.136
	ภายในกลุ่ม	24.696	143	0.173		
	รวม	25.083	144			
3. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.043	4	0.511	3.103	0.018*
	ภายในกลุ่ม	23.041	140	0.165		
	รวม	25.083	144			
4. ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.629	2	0.815	4.932	0.008*
	ภายในกลุ่ม	23.454	142	0.165		
	รวม	25.083	144			
5. ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.332	5	0.266	1.559	0.176
	ภายในกลุ่ม	23.751	139	0.171		
	รวม	25.083	144			
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.043	5	0.409	2.464	0.036*
	ภายในกลุ่ม	23.041	139	0.166		
	รวม	25.083	144			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าบุคลากร ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียด ของปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยด้วยการวิเคราะห์รายคู่ (post hoc) ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
		4.01	4.12	4.18	4.37	4.40	0
ประถมศึกษา	4.01	-	-0.11	-0.17	-0.36*	-0.38*	0
มัธยมศึกษา	4.12		-	-0.05	-0.24*	-0.27*	0
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	4.18			-	-0.19	-0.21	0
ปริญญาตรี	4.37				-	-0.02	0
ปริญญาโท	4.40					-	0
สูงกว่าปริญญาโท	0						-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับ การศึกษา ทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD) พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีและปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาประถมศึกษา (  $\bar{X}$ =4.01) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มี ระดับการศึกษาปริญญาตรี (  $\bar{X}$ =4.37) และปริญญาโท (  $\bar{X}$  = 4.40) โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ค่าคะแนน 0.36 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ที่ค่าคะแนน 0.38 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง





ตารางที่ 4 ผลการทดสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน ทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		4.37	4.34	4.08
ข้าราชการ	4.37	-	0.03012*	0.29159
พนักงานจ้างภารกิจ	4.34		-	0.06147
พนักงานจ้างทั่วไป	4.08			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธีของเซฟเฟ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	9,000-15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	สูงกว่า 35,000
		4.16	4.39	4.45	4.26	4.36	4.46
9,000 - 15,000	4.16	-	-0.23*	-0.28	-0.09	-0.19	-0.29*
15,001 - 20,000	4.39		-	-0.05	0.13	0.03	-0.06
20,001 - 25,000	4.45			-	0.19	0.08	-0.00
25,001 - 30,000	4.26				-	-0.10	-0.19
30,001 - 35,000	4.36					-	-0.09
สูงกว่า 35,000	4.46						-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เมื่อทดสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance difference (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 – 15,000 บาท ( $\bar{X}=4.16$ ) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 4.39$ ) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท ( $\bar{X}=4.46$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วงอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

### 5. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในปัจจัยค่าจูง ทั้ง 13 ด้าน โดยเรียงลำดับสูงไปต่ำ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $X_{10}$ ) โอกาสเจริญในงาน ( $X_6$ ) เงินเดือน ( $X_{13}$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $X_7$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $X_{11}$ ) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $X_5$ ) ลักษณะของงาน ( $X_3$ ) ความรับผิดชอบต่องาน ( $X_4$ ) ความสำเร็จของงาน ( $X_1$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{11}$ ) สภาพการปฏิบัติงาน ( $X_9$ ) และการปกครองบังคับบัญชา ( $X_8$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงใช้เป็นตัวแปรเข้าสมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.360	0.349		3.895	0.000
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_7$ )	0.187	0.056	0.266	3.368	0.001*
ด้านลักษณะของงาน ( $X_3$ )	0.133	0.053	0.215	2.526	0.013*
ด้านเงินเดือน ( $X_{13}$ )	0.117	0.052	0.212	2.250	0.026*
ด้านความรับผิดชอบต่องาน ( $X_4$ )	0.145	0.068	0.172	2.132	0.035*
R = 0.68	R <sup>2</sup> = 0.41	S.E. = 0.31	F= 8.828	Sig.= 0.00*	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ ) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 31 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.360 + 0.187X_7 + 0.145X_4 + 0.133X_3 + 0.117X_{13}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก 4 ตัวแปร กล่าวคือ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน ตามลำดับ

### อภิปรายผล

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งงานของตนเอง หรืออาจเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เช่น การปฏิบัติงานที่ทำหายกับความสามารถของตน การทำงานที่หลากหลายและได้แสดงศักยภาพ



ในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเล็งเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานในหน้าที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของฐากร ปาละนนท์ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ สุมานันท์ สกุลดี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพราะมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจ เอาใจใส่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และความสามารถทำงานได้ทันตามเวลา ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักมีการวางแผนและเตรียมการก่อนล่วงหน้า และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเมื่อพบข้อบกพร่อง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปัญญาพร ฐิติพงศ์พงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ ณัฐนัย กิจเกษมสวัสดิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานสาขาเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายมักได้รับการถ่ายทอดมาจากผู้บริหารหรือเป็นนโยบายที่ได้รับการสั่งการมาจากระดับกระทรวง กรม ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องดำเนินการตามนโยบายหลักดังกล่าว จึงอาจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มากนัก รวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีการสื่อสารให้ได้รับรู้ทราบในนโยบายการบริหารโดยทั่วถึงกัน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนดำเนินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการทำการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT Analysis) ขององค์กรโดยการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่



เป้าหมายเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้ได้คำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้แล้วยังต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการดำเนินงานของจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับที่สูงกว่า สอดคล้องกับ ชมพูนุช สุภาพวานิช (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรได้รับเงินต่างๆ จากทางราชการในอัตราที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินช่วยเหลือบุตร อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่ารักษาพยาบาลที่บุตร สามี ภรรยา บิดาและมารดาของบุคลากรสามารถเบิกได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของราชการ ทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มยิ่งขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มยิ่งขึ้น ซึ่งในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีการประเมินจากประสิทธิภาพของงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ บุญญรัตน์ กลัดทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ที่ได้กล่าวว่า เงินถือเป็นสิ่งสนองความต้องการของคนเป็นอันดับแรก คือความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และเงินถือเป็นปัจจัยค่าจูงตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นอกจากนี้เงินยังถือเป็นสิ่งสนองความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ ที่คิดเป็นเงินได้นับเป็นวิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน เมื่อได้รับการส่งเสริมในทางบวก การที่บุคคลมีค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงนั้น ถือว่าพอที่จะใช้ในการดำรงชีวิต และหาสิ่งอำนวยความสะดวกมาตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมานันท์ สุกุลดี (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และผลการศึกษาของ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เช่นเดียวกับการศึกษาของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด



(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาได้ค้นพบประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารควรกำหนดผู้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนและให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมงานที่ทำให้น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีความเสมอภาค

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายและการบริหารให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังและความชัดเจนในการมอบหมายงาน และควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับแผนงาน การจัดทำแผนการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งองค์กร และหลักในการวางแผนเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่และนโยบาย โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแผนงาน โดยต้องนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนา/แผนปฏิบัติการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลการระดมความคิด การร่วมจัดทำแผน เพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม ชัดเจน สนองต่อนโยบาย ความต้องการของประชาชน รวมทั้งมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ได้

ด้านเงินเดือน ควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น





### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบนี้ไปทำการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่อาจจะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง และในช่วงเวลาที่แตกต่างจากเดิมว่าผลจะเป็นอย่างไร
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) เพราะปัจจัยต่างๆ ของทฤษฎีที่กล่าวมานั้นอาจส่งผลการศึกษาที่ต่างจากงานวิจัยครั้งนี้

### บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กัญญณันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน*. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- ชมพูพูนข สุภาพวานิช. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(2), 115-125.
- ฐากร ปาละนันท์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน*. *วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 13-28.
- ณัฐนัย กิจเกษมสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.
- บุญญารัตน์ กัดทอง. (2556). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.* *Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(2), 331-346.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). *ทฤษฎีองค์การสาธิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- วิเชียร วิทญูตม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่ Modern Management*. กรุงเทพฯ: ธนัช การพิมพ์ จำกัด.
- วิทยา ต่วนอำรุงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.



- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชีย  
มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
สุมานันท์ สกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย  
(Motivation and Work Performance Related of Security Guard Employees).  
*Veridian E-Journal* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(3), 1909-1925.  
Herzberg, F. (1973). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.