

Performance Motivation that affects performance of municipal employees in the area of NonSang District Nong Bua Lam Phu Province

Bongkod Rinsena¹ & Thitaree Sirimongkol²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
26/09/2023	29/09/2023	04/10/2023	05/10/2023

Abstract

The purposes of this research were to study the level of performance motivation of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province, to study the operational efficiency of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province and to study the influence of performance motivation on the operational efficiency of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province. This research was a quantitative research using questionnaire as a research tool. The sample group consisted of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province, with the total number of 262 people using the convenience sampling method. The statistics used to analyze the data comprised frequency, percentage, standard deviation and multiple regression analysis.

The research results found that performance motivation of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province, in overall, was rated at the high level. when considered in 4 aspects, it was found that it was rated at a high level in all aspects. Likewise, the operational efficiency of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province, in overall, was rated at the highest level, when analyzing opinions about the operational efficiency of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province in 4 aspects, it was found that, in overall, it was rated at a high level, when considered in each aspect, it was found that it was rated at a high level in all aspects.

The performance motivation variables of local officials in Non Sang district, Nong Bua Lam Phu province had a positive relationship with the operational efficiency (y) with statistical significance at 0.05 level, including job achievement (X1), job characteristics (X3),

¹ Northeastern University, Email- bngkchrinsena@gmail.com

² Northeastern University, Email- bngkchrinsena@gmail.com

recognition (X2) and advancement in position (X4) consisting of the coefficients at .547, .265, .044 and .041, respectively. These 4 variables could predict the operational efficiency (y) at 70.7% (adjusted $R^2 = .707$).

Keywords: Performance Motivation, Operational Efficiency

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

บงกช รินเสนา³ และจิตติรายี ศิริมงคล⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 262 ตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 4 ด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน (y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X1) ด้านลักษณะของงาน (X3) ด้านการยอมรับนับถือ (X2) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .547, .265, .044 และ .041 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (y) ได้ร้อยละ 70.7 (adjusted R² = .707)

³ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, Email- bngkchrinsena@gmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, Email- bngkchrinsena@gmail.com

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานเทศบาล

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารซึ่งมีบทบาทพื้นฐานในการช่วยส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยกล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่น สามารถเลือกตัวแทนเข้าไปเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ และเลือกฝ่ายบริหารเข้าไปบริหารหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขับเคลื่อนไปได้นั้นต้องอาศัย “คน” ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน หากประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาท้องถิ่นให้คล่องไปได้ และพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็วและยั่งยืน การบริหารงานทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานรัฐกิจ ธุรกิจ หรือการศึกษาก็ตามต่างเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานนั้น ประกอบไปด้วย 6 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เครื่องจักร (Machine) และ การตลาด (Market) ซึ่งเรียกว่า ทรัพยากรหลักของการบริหาร (Sweeney and McFarin 2002)

ในพื้นที่อำเภอโนนสัง มีพนักงานเทศบาลตำบล 4 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลโนนสัง เทศบาลตำบลกุดชุม เทศบาลตำบลหนองเรือ และเทศบาลตำบลบ้านค้อ เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทมีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป โดยเทศบาลนครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ สำหรับเทศบาลเมืองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง ส่วนเทศบาลตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง และเทศบาลตำบล จำนวน 23 แห่ง มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ พนักงานเทศบาล รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่และให้บริการงานด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้าง ตลอดจนรวมถึงการส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยวแก่ประชาชนในเขตพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งพนักงานเทศบาลเหล่านี้หากปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทำให้

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลนั้น ๆ ได้รับผลประโยชน์สูงสุดตามไปด้วย จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และเกิดผลสืบเนื่องต่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยประยุกต์คำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Maslow (1954) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจัดลำดับขั้นความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ (1) มีความต้องการด้านร่างกาย (2) ความต้องการความ (3) ความต้องการทางสังคมและความรัก (4) ความต้องการการยกย่อง (5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต

Sweeney and McFarin (2002) แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ (1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ (2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

(4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง (5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี (6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg and others (1959) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) (Urai, 2016)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเทศบาลมีกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่กระตุ้นทั้งทางกายและทางใจได้เป็นอย่างดี เป็นตัวสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาลมีแรงใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เนื่องจากหน้าที่ของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะสามารถสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้

ประสิทธิภาพในการทำงาน

Mager and Beach (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ (1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว (2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา (3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่าน (4) ความสามารถในการดัดแปลง (5) ความสามารถในการพูด

Peterson and Plowman (1989) ได้นิยามถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต

องค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปริมาณงานที่มีคุณภาพ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

Krittapakhin Mingsopa and Thanyanan Boonyoo (2021) การพัฒนาหน่วยงาน อันจะส่งผลดีทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมถือเป็นพลังผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Phuwatthanavanit, P. et al. (2022) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน

Thongmomram, C. and Phinaitrup, B. (2021) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

Somsri, P. and Boonyoo, T. (2021) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

Sricharoen, C. and Chotivanich, P.(2016) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ภายหลัง

Visessombat, T. and Chaiyakul, T. (2019) ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

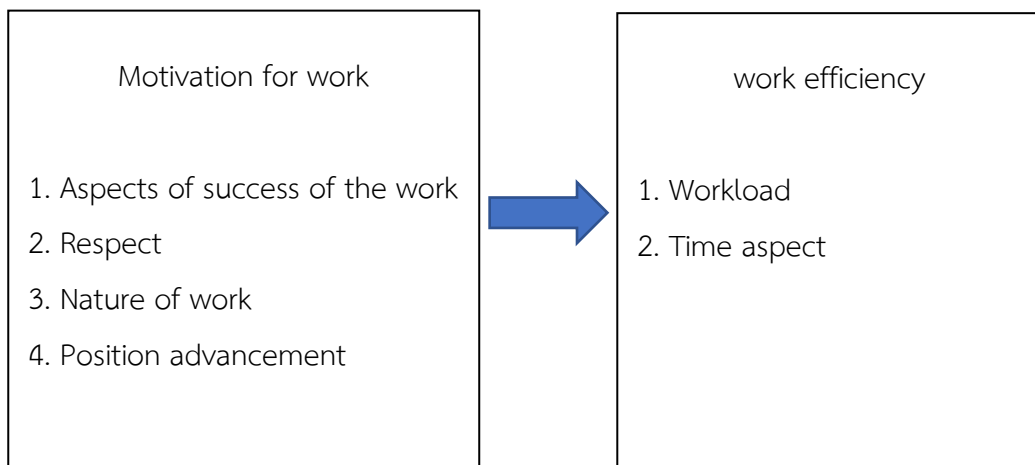
Thongmomram, C. and Phinaitrup, B. (2021) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Phuwatthanavanit, P. et al. (2022) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน

Somsri, P. and Boonyoo, T. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอันประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Independent variables

Dependent variables



กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2565) ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล 110 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 81 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 80 คน จากเทศบาล 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองเรือ จำนวน 71 คน เทศบาลตำบลโนนสัง จำนวน 73 คน เทศบาลตำบลกุดตุ้ม จำนวน 65 คน และเทศบาลตำบลบ้านค้อ จำนวน 65 คน รวมทั้งสิ้น 274 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จากจำนวนผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหนองเรือ เทศบาลตำบลโนนสัง เทศบาลตำบลกุดตุ้ม และเทศบาลตำบลบ้านค้อโดยใช้หลักกำหนดกลุ่มตัวอย่าง Siddiqui (2013) ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 15-20 กลุ่มตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรทำนาย จึงมีกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 200 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 274 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 262 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และระยะเวลาในการทำงาน (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล และ (4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยแปลผลช่วง คะแนนความคิดเห็นตามแบบความกว้าง อันตรภาคชั้น (Class Interval)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อวางกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมในแต่ละด้านเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในเรื่องความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและด้านภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอขออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในด้านเนื้อหาและด้านภาษา

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสื่อผู้เชี่ยวชาญ ได้พิจารณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมทั้งทางด้านความถูกต้อง ครบถ้วนและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด และตรงตามกรอบแนวคิด มีความเหมาะสม ความชัดเจนของภาษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา (Index of congruence : IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.05 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .883

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งในการหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับคะแนนโดยใช้เกณฑ์แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความเห็นด้วยมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเห็นด้วยมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเห็นด้วยปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเห็นด้วยน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเห็นด้วยน้อยที่สุด

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Thongmomram, C. and Pinaisap, B. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Somsri, P. and Boonyu, T. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมชลประทานปากเกร็ดมีอยู่ในระดับมาก จากการศึกษายังพบว่า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษายังประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับ Phuwananawanich, P. et al. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี การวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูมากที่สุด เนื่องจากพนักงานเทศบาล แต่ละคนมีความต้องการทำงานในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในระยะยาว และพนักงานเทศบาล แต่ละคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ เนื่องจากหากมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน รายได้ที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Somsri, P. and Boonyu, T. (2021) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และพัฒนภูมิ ภู่วัฒนวิชัย, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และ Ratanasermphong, M. (2022) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากภาระงานต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และในระหว่างการทำงานหากเกิดปัญหาขึ้น จะมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหา จนทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเทศบาลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chienwattanasuk, K. and Sukrikhet, P. (2021) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับ Somsri, P. and Boonyu, T. (2021) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากในขณะที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานได้รับความเชื่อมั่นจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และเมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จเรียบร้อยจะได้รับความยกย่องและเสียงปรบมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานเทศบาล รู้สึกมีเกียรติ และภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงขับให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somsri, P. and Boonyu, T. (2021) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และ Chienwattanasuk, K. and Sukrikhet, P. (2021) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

4 ด้านลักษณะของงาน (Work Itself)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากในการทำงานหากพนักงานเทศบาล มีอิสระในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และโดยลักษณะงานเป็นงานที่มีความท้าทาย รวมทั้งลักษณะงานกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเทศบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chienwattanasuk, K. and Sukrikhet, P. (2021) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ Phuwattanawanich, P. et al. (2022) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิคกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Thongmomram, C. and Pinaisap, B. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Somsri, P. and Boonyu, T. (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษารายงานพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมชลประทานปากเกร็ดอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษายังประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับ Phuwattanawanich, P. et al. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมและรายด้านสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ว่าเป็นจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ตัวแปรในการวิจัยตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาตัวแปรย่อยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน เป็นต้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

References

- Chatcharin, T. and Boon-Anan, P. (2021). Motivation which Affects the Efficiency in Operation of the Personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province. *Journal of Politics and Governance*, Vol.11, No.1, January - April 2021.
- Chatupon, S. and Piyakanit, C. (2016). The Motivation Affecting the Performance Efficiency of the Staff of the Bank of Agriculture and Co-operative in Ubon Ratchathani Province. *Journal of Graduate School, Pitchayatat*,11(2): July-December 2016.
- Herzberg, F. and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Jackson, S. E. and Schuler, R. (2003). *Managing human resource through strategin partnership*. 8th ed. Cincinnati, OH: South-Western.
- Krittapakhin, M. and Nakamol, C. (2564.) Motivation Affecting the Performance Efficiency. *Journal of Management Science Review*, Vol. 23, No. 2, July – December 2021
- Mager, R and Beach, K. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California: Pitman Learning.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Perapat, S. and Thanyanan, B. (2021). Work Motivation that Affects the Work Efficiency of the Operational Staff of Pak Kret Royal Irrigation Department, Nonthaburi Province. *Eastern University of Management and Technology Academic Journal*, Vol.18, No. 1, January – June 2021.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Phatphum, P. Waraporn, S. and Mayuree, R. (2022). Motivation Affecting the Performance Effectiveness of the Officials under Airtechnique Department, Wing 2, LipuricProvince. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, Vol. 7, No.9, September 2022.
- Pigors, P. and Myers, CA. (1981). *Personnel Administration*. 9th en. Tokyo: McGraw-Hill.

- Pormaayon, K. (2002). Efficiency in the performance of the police officers. Immigration Division: Study only in the case of the police service, Division 1, Division 2. Bangkok: Thesis of the Degree of Master of Arts Program in Political Science. (in Thai)
- Siddiqui,K. (2003). Heuristics For Sample Size Determination in Multivariate Statistical Techniques. *World Applied Sciences Journal*. 27(2),285-287.
- Sweeney, P. D. and McFarlin, D. B. (2002). Organizational Behavior: Solutions for management. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Thanawat, V. and Thitima, C. (2019). The Effects of Motivation, Satisfaction and Organization Commitment to Employees' Performance in Automotive Industry of the Eastern Seaboard 1 Industrial Estate, Rayong. *Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruuek University*, Vol. 4, No. 3, October 2018 – January 2019.

