

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>

MOTIVATION AFFECTING THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE LOCAL  
ADMINISTRATION IN MUEANG SARABURI DISTRICT SARABURI PROVINCE

อิสริย์ เหลืองทวีผล<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 211 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องมือทางสถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน มีระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจ 11 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 4) วิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 63.7% ส่วนที่เหลืออีก 36.3% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

This study was to study the motivation that affects the performance of personnel under local administrative organizations. Mueang Saraburi District Saraburi Province It is a quantitative study. The sample group is personnel belonging to local government organizations. Mueang Saraburi District Saraburi Province, 211 people selected by simple

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

random sampling. Data analysis used descriptive statistical tools, comparing percentages , means, and standard deviations. and inferential analysis Using the Pearson's correlation coefficient and using multiple regression analysis statistics. The results of the study found that 1) the work efficiency of personnel under local administrative organizations Mueang Saraburi District Saraburi Province Amount of work has the highest level 2) Performance motivation of personnel under local administrative organizations Mueang Saraburi District Saraburi Province Advancement in job positions has the highest level. 3) Motivation factors have a positive relationship with the work efficiency of personnel under local administrative organizations. Mueang Saraburi District Saraburi Province With a statistical significance of 0.05, 11 motivation factors affect the performance of personnel under local government organizations. Mueang Saraburi District Saraburi Province 4) Analyze statistics using multiple regression analysis. shows that There is at least one independent variable that has predictive accuracy. or influence on the dependent variable 63.7%, the remaining 36.3% is due to the influence of other variables.

Keywords : Motivation affecting / Operational efficiency

## ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารจัดการขององค์การ ซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันองค์การหลายแห่ง จึงตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การมากขึ้น เพราะหากบุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์การแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา ในทางกลับกัน หากองค์การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์การ ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันกับองค์การแล้ว โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมเกิดขึ้นได้ และจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จขององค์การในระยะยาว

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ในการจัดบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล นอกจากนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ยังเป็นอีกนโยบายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ Local Performance Assessment (LPA) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการกำหนดการคิดเกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 70 ในระดับการประเมินระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินอยู่ในช่วง 90 - 100 ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินอยู่ในช่วง 80 - 89.99 ระดับดี

มีคะแนนการประเมินอยู่ในช่วง 70 - 79.99 ระดับพอใช้ มีคะแนนการประเมินอยู่ในช่วง 60 - 69.99 และระดับควรปรับปรุง มีคะแนนต่ำกว่า 59.99 (ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2565 )

การที่องค์การจะดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมและพัฒนาถึงกระบวนการ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งหากกล่าวถึงแนวคิดของ Vroom & Deci (1997) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี เกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แนวคิดทฤษฎีของ Peeterson and Plowan (1989) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การ จะสะท้อนถึง ปริมาณผลงานที่เกิดตามคาดหวังขององค์การ โดยผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น จะสะท้อนถึงมาตรฐานคุณภาพของผลงานที่ได้ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การกำหนด หรือไม่ นอกจากนี้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะแสดงถึงปริมาณเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ว่ามีความเหมาะสมกับงานหรือบริการที่ผลิตได้ มีการพัฒนาเทคนิค รูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จากการกล่าวข้างต้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี หรือไม่

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Ryan and Smith (1954 : 276 อ้างถึงใน อนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560 : 12) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในตัวบุคคล (Human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่บุคคลได้ทุ่มเทลงไป และลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สามารถพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม ความทุ่มเทในงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นๆ

Peterson and Plowman (1953 : 433 อ้างถึงใน ยุพาพร จันทร, 2562 : 22) ได้จัดรูปแบบองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด คือ ผู้ผลิตหรือผู้ใช้ได้รับประโยชน์พอใจกับผลของงาน ผลงานมีมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์หรือผู้รับบริการ แสดงถึงศักยภาพขององค์กรนั้น 2. ปริมาณของงาน (Quantity) จำนวนของงาน ผลงานที่ผลิตได้ มีจำนวนปริมาณตามที่องค์กรกำหนดไว้ตามแบบแผน หรือตามที่องค์กรมุ่งหวังและคาดหวัง 3. เวลา (Time) คือ จำนวนหรือระยะเวลาที่ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามระยะเวลาของแบบแผน รวดเร็ว มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมขั้นตอนการทำงาน ให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ทุนที่ใช้ดำเนินงานทั้งหมด จะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการดำเนินงาน นั้นคือ จะต้องลงทุนให้น้อยที่สุด และได้รับผลกำไรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ทุนมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างคุ้มค่า ที่สุด

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมส่วนบุคคล ประสบการณ์ และปัจจัยภายนอกซึ่งขึ้นอยู่กับ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวกำหนดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

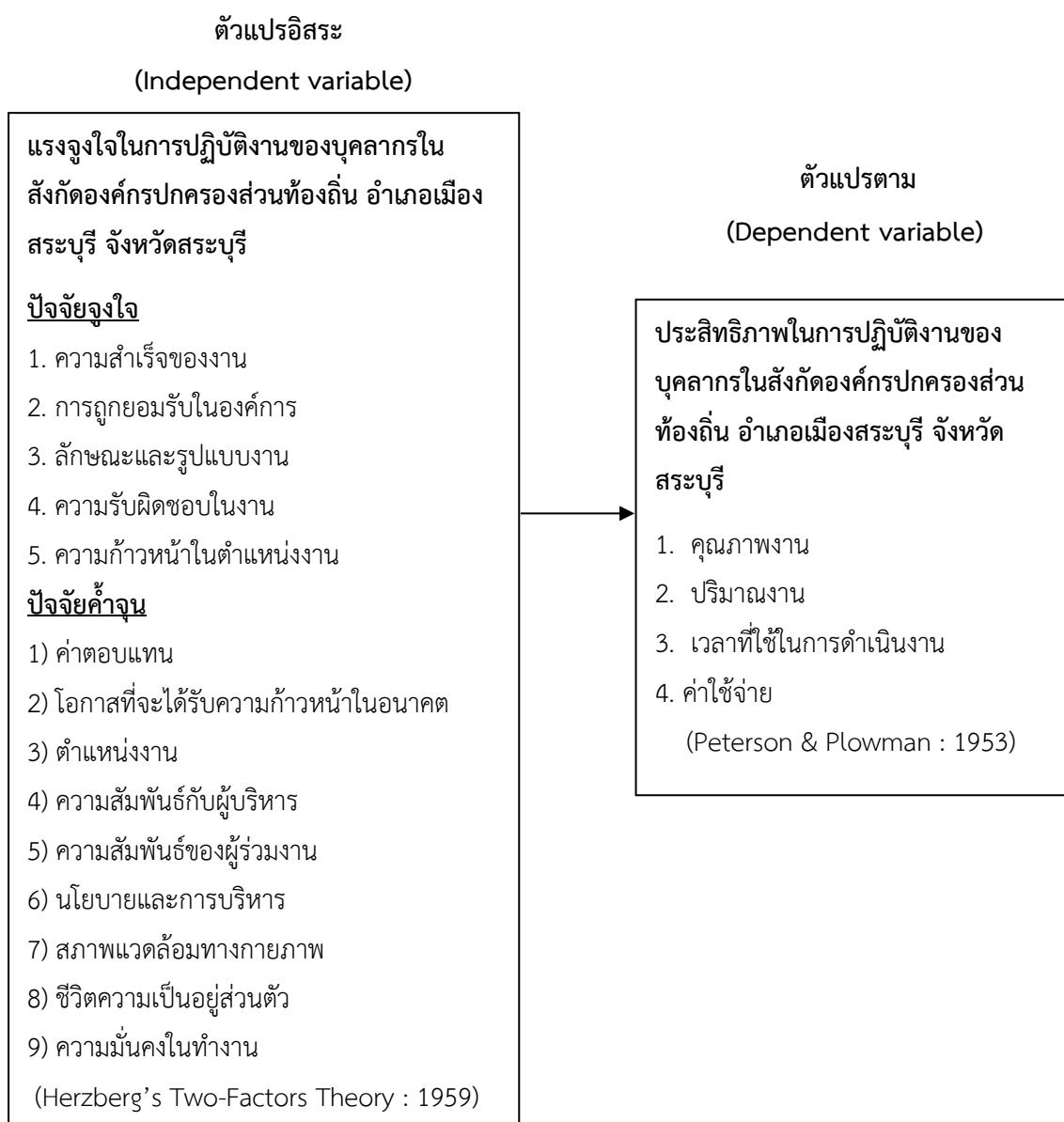
McClelland (1962 : 133 อ้างถึงใน ธาตรี ตูลยะเมธี, 2565 : 19) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคล ต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น

Frederick Herzber (1959 อ้างใน ยุพาพร จันทร, 2562 : 13) ได้ศึกษาการแนวคิดและสร้างทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ได้ให้เหตุผลไว้ว่า การปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของผลงานได้นั้น ย่อมเป็นผลมาจากปัจจัยของบุคคล ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นต่อความรู้สึก ให้เกิดพฤติกรรมในการเต็มใจ ที่จะกระทำสิ่งนั้น ก็จะส่งผลต่อผลผลิตของงานที่สูงขึ้น ความพอใจในการปฏิบัติงานงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการถูกยอมรับภายใน

องค์การ 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4. ลักษณะรูปแบบของงาน 5. ความรับผิดชอบ ปัจจัยอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ได้แก่ 1.นโยบายและการบริหารขององค์การ 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร 6. ตำแหน่งงาน 7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 9. ค่าตอบแทน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญหลายประการ จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะสามารถสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการโน้มน้าวความคิด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรให้แก่องค์การนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวิธีการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มประชากรมีจำนวน 440 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane,1973) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2.2 ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการถูกยอมรับในองค์กร ด้านลักษณะและรูปแบบของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านชีวิตเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน

### 3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็นจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 14 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็นจำนวน 70 ข้อ

### 4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปใช้ในการทดลอง

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแล้วนำไปใช้ในการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ราย โดย

ข้อมูลคำถาม 90 ข้อ ก่อนนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลจริง โดยใช้การวัดความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยแบบสอบถามจะสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ เมื่อการทดสอบค่า Alpha มากกว่า หรือเท่ากับ 0.9 โดยผู้วิจัยใช้สูตร Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการนำแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์แล้ว แจกให้บุคลากรตามภารกิจต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อทำการสำรวจโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในเดือนกันยายน 2566 – ตุลาคม 2566 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 211 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จากการเก็บแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการศึกษา อภิปราย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และอาชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง 211 คน** พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 4 – 6 ปี และ 7 – 9 ปี มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับสูงมาก สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะและรูปแบบงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการถูกยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 11 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะรูปแบบงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 63.7% ส่วนที่เหลืออีก 36.3% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

##### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน องค์กรควรเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในองค์กร และการยึดมั่นในความถูกต้อง จริยธรรมคุณธรรม และพัฒนาให้บุคลากรเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง ทั้งในหน้าที่การงาน รู้จักรักขาวาจา ให้เกียรติตนเอง และเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน องค์กรควรพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการความปลอดภัย ความสะอาด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และข้อกำหนดอื่นๆ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร องค์กรควรจัดการโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้ความไว้วางใจและให้อิสระในงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้คำปรึกษา สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักในงานที่ได้รับมอบหมายและรักองค์กร



### ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี (กลุ่มตัวอย่าง 211 คน) ไม่อาจสะท้อนภาพรวมการปฏิบัติงานได้ทั้งหมดของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จึงควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติ

1. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กร ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง แม่นยำ และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ลดโอกาสและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงระดับความเครียด สุขภาพจิตของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การจัดมุมพักผ่อนให้กับบุคลากรเพื่อลดความเครียด เพิ่มพื้นที่สีเขียวในสถานที่ทำงาน
3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน เช่น การจัดกิจกรรมสัมมนาในต่างจังหวัด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ได้ใช้เวลาร่วมกัน ในการพัฒนาความสัมพันธ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์กรพึงได้รับ
2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนประชากร กลุ่มตัวอย่างอื่น ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ผิวสะอาด. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จารุวรรณ บุณรอด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจ ขยายอุปกรณ์ท่อส่งน้ำมันในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไชยดี ยะยือริ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธีระพงษ์ ลีอนาม. (2563). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์เขตพื้นที่ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาตรี ตูลยะเมธี. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นงลักษณ์ ฉิมเรือง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิวัชระดวงแก้ว. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารีรัตน์ ศาสตร์มูล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทิตตา จันทรวงศ์. (2557). ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ ดาวเรือง. (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปาหนัน ทรัพย์ธำรงค์. (2559). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม  
ศิลปอาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พันตำรวจโท เศรษฐา มากกลิ่น. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่  
ตำรวจ ในสถานีตำรวจ จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์ใจ บุญนิล. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด  
กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน  
แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.

มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต  
พาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ยุพาพร จันทร์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์การเกษตรใน  
จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วิชาชาญ ศรีชัยชนะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษา  
บริษัท ABC. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ราชชนครินทร์.

อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา  
องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ  
นครเหนือ.

อนุสรณ์ ศรีสมบุญ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในธุรกิจก่อสร้างใน  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อริศชา กลอยพรมราช. (2562). บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Abbas Daneshkohan. (2015). Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran.

Anas Al-Haj. (2017) Leadership styles and employee motivation in Qatar organizations, Walden University.

Evi Thelia Sari (2017). Motivation and satisfaction towards employees' loyalty to Achieve company's advantage, SITE Mahardhika Surabaya.

LINDA MADORA Kemoh. (2016). The Impact Of Motivation On Employees Performance In An Organization: A Case Of Unicef Somalia Support Centre, Nairobi.

Martin Zaback. (2016). Personality traits and individual differences predict threat-induced changes in postural control.

Zaenal Elqadri . (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees.