

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>**  
**MOTIVATION THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
WIHANDAENG DISTRICT SARABURI PROVINCE**

ไพริน กอศรีรุ่งเรือง<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จำนวน 251 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้การสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีระดับที่สูงมาก 2) แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีระดับที่สูงมาก 3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ /ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

The objectives of this research are 1) to study the performance of personnel of the Subdistrict Administrative Organization; Wihan Daeng District Saraburi Province 2) to study the motivation for the performance of personnel, etc. 3) to study the motivation that affects the performance of personnel, etc.

---

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

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

This research is a quantitative research. A survey study method was used. Using a questionnaire as a tool to collect data. The sample group used in the study was personnel of the Subdistrict Administrative Organization. Wihan Daeng District Saraburi Province, 251 people, descriptive statistics were used to analyze the data. Compare percentages, means, standard deviations. and inferential analysis Using Pearson's correlation coefficient formula. and use multiple regression analysis statistics

The results of the research found that 1) the work efficiency of the Subdistrict Administrative Organization personnel Wihan Daeng District Saraburi Province has a very high level 2) motivation of Subdistrict Administrative Organization personnel Wihan Daeng District Saraburi Province The level is very high. 3) Motivation has a positive relationship with the work efficiency of the Subdistrict Administrative Organization personnel. Wihan Daeng District Saraburi Province Statistically significant at 0.05

Keywords : Motivation / work efficiency

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

องค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การปฏิบัติงานหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความสุข และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล (Good governance) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การเป็นอย่างมาก การทำงานเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มีความใกล้ชิดกับประชาชนรับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการ จึงทำให้สามารถบริหารและกำหนดนโยบายสาธารณะที่ตรงกับความต้องการและปัญหาของประชาชนมากที่สุด

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### **คำถามในการวิจัย**

1.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรีอย่างไร

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรีอย่างไร

3.แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรีหรือไม่

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

### ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดของ ประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 คือ 1.คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและ เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตามเป้าหมายที่กำหนด 2.ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลา ให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา 3.เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่ เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการ ปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา 4.ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและ ต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่าที่สุด

Woodcock (1989) ได้ให้แนวคิดลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ด้าน ดังนี้ 1.ความสมดุลในบทบาท 2.เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้อง 3.การเปิดเผยและเผชิญ 4.การสนับสนุน การไว้วางใจ 5.ความร่วมมือและขัดแย้ง 6.วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน 7.ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8.ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9.การพัฒนาบุคลากร 10.สัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่มที่ดี 11.การติดต่อสื่อสารที่ดี

Becker & Neuhauser (1975) ได้เสนอแนวทางประสิทธิภาพ ยังมีปัจจัยประกอบสรุปได้ ดังนี้ 1.หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ 2.การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่าง ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย 3.ผลการทำงานที่มองเห็น ได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4.หากพิจารณาควบคู่กันการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และการทำงานที่มองเห็น ได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพ

Harrington Emerson (1992) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ 1.คุณภาพของงาน 2.ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ 3.ความสามารถในการปรับตัว 4.ความ รับผิดชอบในการทำงาน 5.การพัฒนาและการปรับปรุงอย่าง 6.การมีมนุษยสัมพันธ์

Mager & Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็น ประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1.ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว 2.ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา 3.ความสามารถจดจำเรื่องที่ผ่านมา 4.ความสามารถในการดัดแปลง 5.ความสามารถในการพูด ดำเนินงาน โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน ผลการ ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับ

### ทฤษฎีแรงจูงใจ

Frederick Herzber (1959) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น มี 2 องค์ประกอบ คือ 1.ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ตำแหน่งงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) ความมั่นคงในการทำงาน

Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง เกี่ยวกับการจูงใจ โดยกล่าวถึง ประสิทธิภาพของความคาดหวังและความพยายามของแต่ละบุคคล พฤติกรรมของคนในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกของตัวเองว่าตนเองควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปปรับแผนและนโยบายเพื่อจูงใจคนให้ตรงกับความต้องการ พัฒนาสู่ความสำเร็จในภาพรวมขององค์กรด้วย

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG theory) เกี่ยวกับต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ 2.ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม 3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

Maslow's hierarchy of need ได้เสนอแนวคิดจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

<p><b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี</b></p> <p><b><u>ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors)</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสำเร็จของงาน</li> <li>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>3. ลักษณะของงาน</li> <li>4. ความรับผิดชอบในงาน</li> <li>5. ความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ol> <p><b><u>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ค่าตอบแทน</li> <li>2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</li> <li>3) ตำแหน่งงาน</li> <li>4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>6) นโยบายและการบริหาร</li> <li>7) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน</li> <li>8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว</li> <li>9) ความมั่นคงในการทำงาน</li> </ol> <p>(Herzberg's Two-Factors Theory : 1959)</p>
--

ประกอบด้วย ความต้องการ 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการในการยอมรับ ความต้องการในการยอมรับตนเอง ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการที่หลากหลาย โดยมีการเรียงลำดับความ ต้องการจากระดับต่ำไปความต้องการในระดับที่สูง

McClelland's Theory (1961) ได้เสนอ ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's Theory คือ บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันแบ่ง เป็น 3 ประเภท คือ 1.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 2.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**

**ตัวแปรอิสระ (independent variable)**

**ตัวแปรตาม (dependent variable)**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

- 1.ด้านคุณภาพของงาน  
2.ด้านปริมาณงาน  
3.ด้านเวลา  
4.ด้านค่าใช้จ่าย

Peterson & Plowman (1989)

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งจำนวน 251 คน เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

**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 ด้านการถูกยอมรับในองค์การ ด้านลักษณะและรูปแบบของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านชีวิตเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการงาน

### 3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้า จากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 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 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 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 โดยข้อมูลคำถาม 90 ข้อ ก่อนนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลจริง โดยใช้การวัดความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยแบบสอบถามจะสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ เมื่อการทดสอบค่า Alpha มากกว่า หรือเท่ากับ 0.9 โดยผู้วิจัยใช้สูตร Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์ เพื่อแจกให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี โดยตรง เพื่อทำการสำรวจ จำนวน 251 คน (เต็มจำนวน)

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์ และองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จากการเก็บแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีผลการศึกษา ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี จำนวน 251 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงาน 4-6 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรีพบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 79.9% ส่วนที่เหลืออีก 20.1% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีนโยบายจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายงานและประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลแก่บุคลากรทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นกับ บุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต การพัฒนาตนเองและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานคาดหวัง

2.ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารของผู้บริหารต้องชัดเจน ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีการเลือกตั้งผู้บริหาร (ทางการเมือง) ทุกๆ 4 ปี ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ทำให้การทำงานเกิดความไม่คล่องตัว การกำหนดนโยบายการบริหารงาน ควรถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพ

3.ด้านค่าตอบแทน ควรมีนโยบายการปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ตามตำแหน่งงาน และวุฒิการศึกษา และควรเพิ่มระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรและครอบครัว การรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมการรักษาโรคให้มากกว่านี้ สวัสดิการการศึกษาบุตร สวัสดิการหลังเกษียณ หรือสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมร่วมกัน การละลายพฤติกรรมในองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ยังไม่ได้แยกแยะระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับ พนักงานจ้างซึ่งมีผลกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของทั้งสองกลุ่ม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เป็นพนักงานส่วนตำบลกับพนักงานจ้างด้วย

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหามากกว่าการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติ

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ควรปรับปรุงเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ตรงกับปริมาณงานที่ได้รับ ไม่ใช่เพิ่มงานแต่ไม่เพิ่มเงินเดือนให้ตรงกับตำแหน่ง

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมีการกำชับดูแลให้ทำความเข้าใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะสามารถบรรลุปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้สูงขึ้น

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนประชากร กลุ่มตัวอย่างอื่น ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### **บรรณานุกรม**

กาญจนาภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันทรวงอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิมมิกา เครือเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธรร สุนทรายุทธ. (2556) ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์.

ธาดารี ดุลยเมธ. ( 2565 ). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บดีรินทร์ช นิมิตนราดล.(2558). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่มีผลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานสายงานสินเชื่อของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มเครือข่ายนครหลวง 3. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทิตตา จันทวงศ์.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ ดาวเรือง.(2563).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปาหนัน ทร์พย์ธำรง.(2559). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพาพร จันทร์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิชาชาญ ศรีชัยชนะ.(2565).ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร วิทยาลัยบริษัท ABC. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่ จังหวัด นครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิ สุขเจริญ. (2559).พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จี. พี.ไฮเบอร์พรีนซ์

- สิทธิเดช นาคะเกตต์.(2558).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เสาวลักษณ์ ดีมัน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
โรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Alderfer, CP. (1972). Existence relatedness and growth. New York: The Free Press.
- Barnard, C. (1966). Organization and Management. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Beach, Dale S. Personnes. (1980). The Management of People at Work. New York: Macmillan
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). The efficient organization. New York: Wilmington  
University.
- Best, J. W. (1997). Research in Education. (3th ed). Englewood Cliffs, New Jersey:  
Prentice-Hall.
- Certo, Samuel C. (2000). Modern management. New Jersey: Prentice-Hall
- Cooper, AM. (1958).How to supervise people. New YorkMcGraw-Hill Book
- Domjan, M. 1996. The Principles of Learning and Behavior. Belmont,CA:Thomson/  
Wadsworth.
- Gibson, James L. and others. (1988). Organization. 6 th ed. Texas : Business.
- Gilmer, VB. (1967). Applied Psychology. New York: McGraw-Hill Book
- Guilford, J. and Gray, D. E. (1970). Motivation and Modern Management. Massachusetts :  
Addison-Wesley Publishers.
- Harington Emerson. (1992). The Twelve Principles of Efficiency. New York: The  
Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959)The Motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- John D. Millet. (1954). Management in the Public Service. New York : McGraw Hill Book  
Company.
- Mager, R. & K. Beach. (1967). Developing Vocational Instruction. California : Pitman  
Learning.
- Maslow, A(1970). Motivation and personality. New York: Harpers & Row.
- McClelland, DC. (1962). The Achieving SocietyNew York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Newstorm, W.J. and Davis, K. (2011). Organization Behavior. New York: McGraw Hill.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). Business organization and Management. Illinois: Irwin.

- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York :The Mcnanla Press Company.
- Seldin, P. (1988). Evaluation and developing administrative performance. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simon, Herbert A. 1960. Administrative Behavior. New York : The McMillen Company.
- Van Dersal. (1968). The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper & Row
- Vroom, H.V., & L. Edward Deci. (1997). Management and motivation. New York: Penguin Book
- Vroom, VH. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- Walter, K (1978). The working class in welfare capitalism. London: Routledge & Kegan Paul.
- Woodcock, M. (1989). Team development manual. Great Britain: Gower Publishing.
- Zaleanick, A. (1958). Motion productivity and satisfaction of workers. Massachusettes: Division of Research Harvard University.