

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ<sup>1</sup>

MOTIVATION AFFECTING TO PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
OFFICIALDOM AND EMPLOYEE DUAN YAI SUBDISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WANG HIN DISTRICT,  
SISAKET PROVINCE

ชนะพงศ์ บุตเสมียน<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัด ศรีสะเกษ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1. to study the motivation for the performance of civil servants and employers of Duan Yai Subdistrict Administrative Organization, Wang Hin District, Sisaket Province. 2. To study the performance of civil servants and employees Duan Yai Subdistrict Administrative Organization, Wang Hin District, Sisaket Province 3. To study the relationship between motivation and efficiency in the performance of government officials and employers, Duan Yai Subdistrict Administrative Organization, Wang Hin District, Sisaket Province.

The results showed that Most of the samples were women, aged between 31-40 years, educational level, bachelor's degree, marital status and job position level. The level of motivation that affects performance of government officials and employees Duan Yai Subdistrict Administrative Organization, Wang Hin District, Sisaket Province In the picture, it is included to a large extent. The level of operational efficiency is at a high level. motivation affecting efficiency in the performance of government officials and hired employees Duan Yai Subdistrict Administrative Organization, Wang Hin District, Sisaket Province, including physical needs The need for security, safety, the need for honor and reputation The highest demand for success and the relationship between Willpower and performance, including physical demands needs secure Social needs The need for honor and reputation on demand highest success statistically significant at 0.05

*Keywords : motivation, performance efficiency, Duan Yai Subdistrict Administrative Organization*

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ อย่างยาวนาน และการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็จะเป็นประสิทธิภาพในการทำงานสูง โดยองค์กรต้องรองรับสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของ

พนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลที่ดีต่อการทำงานและผลงานก็มีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ พนักงานก็จะมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการทำงานมีคุณภาพและอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ พนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ ให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

### คำถามการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่ อย่างไร

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
3. ความต้องการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาหาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม

ตัวแปรอิสระ (independent variables) แรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้นเพื่อเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้แสดงพฤติกรรมหรือพยายามทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จสูงสุด

ตัวแปรตาม (dependent variables) ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

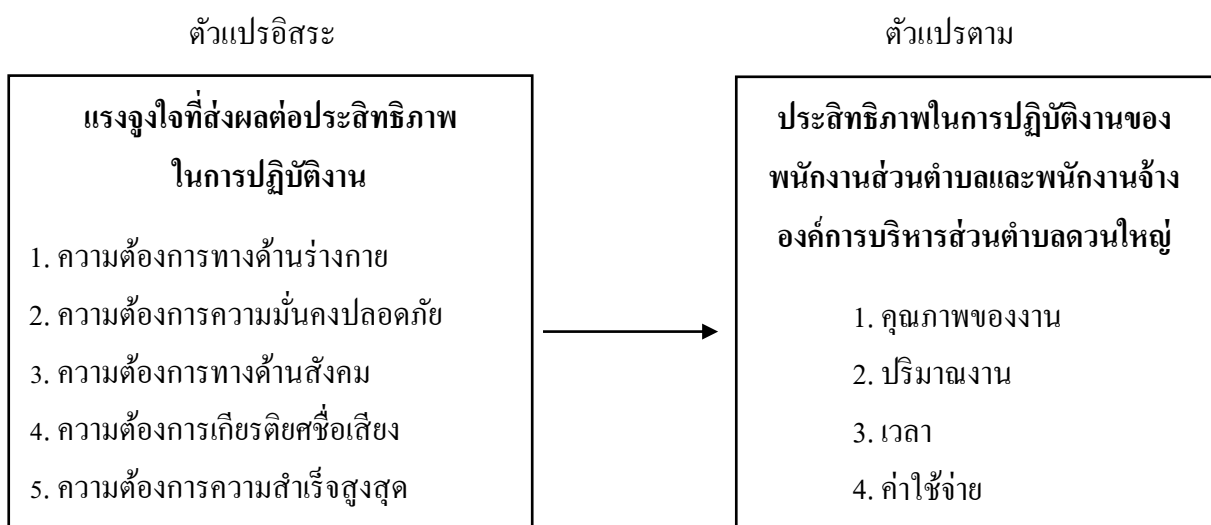
ประชากรในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ควนใหญ่ จำนวน 135 คน

ตัวอย่างของประชากร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (taro yamane ,1970 : 896) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ ที่มีต่อผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่
2. เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่
3. เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้วิจัย นักวิชาการ และผู้ที่ให้ความสนใจได้นำข้อมูลไปศึกษาเพิ่มเติม และปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายแรงจูงใจ

จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557 : 13) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำหรือแสดงกริยาตามที่มุ่งหวัง เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำโดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีพลังผลักดันในการทำงานทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

โชติกา ระโส (2555 : 11) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือหมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ**

#### **ความหมายของประสิทธิภาพ**

สิรินภา ทาระนัด (2561 : 35) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

วิภาวรรณ เส็งสาย (2561 : 26) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้นๆ เป็นผลการปฏิบัติงานของบุคคล ตนเอง ผู้อื่น หรือองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ รวดเร็ว มีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลา ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอื่นจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด โดยผ่านการประเมินผลงานบนพื้นฐานหรือมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมา คือ องค์กรประสบความสำเร็จ มีกำไร และผลการทำงานคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ โดยประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดและขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไปและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ**

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปานทิพย์ อิ่มจิต (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษาข้อมูลพบว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค่าจูงเป็นรายด้าน และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลต่อการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ( $r = .854$ ) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

นิตยา พรหมจันทร์ (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันส่วนด้านระยะเวลาการทำงานและด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน การทดสอบปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำพบว่าทั้งแรงจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่าง และด้านปริมาณงาน

จักรี ขอเจริญ (2563 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน และประชาชนมีความพึงพอใจการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุดเมื่อเทียบกับผลผลิตและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีมากกว่าปัจจัยนำเข้า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรยังขาดความรู้ด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ และเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ซึ่งมีแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาคือ เปิดการสรรหาบุคลากรเพิ่ม สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรักองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในปฏิบัติหน้าที่ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพิ่มด้วยวิธีการเช่า และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทาง รูปแบบ วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยฟรีให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและการโอนย้าย 2) ควรมีกระบวนการจัดทำแผนตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างน้อยเดือนละครั้ง 3) ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรของแต่ละงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง และ 4) ควรมีจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยเดือนละครั้ง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 135 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (taro yamane, 1970 : 896) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ       | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) คำถามเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ             | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน   | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) คำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย



- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1) คุณภาพของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ปริมาณงาน    | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) เวลา         | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ค่าใช้จ่าย   | จำนวน 5 ข้อ |

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2) การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำข้อบกพร่องมาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มาก ก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (cronbach's coefficient alpha, อ้างถึง บุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ 96% หรือ มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ร้อยละ 96% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน 101 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 101 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนจรรยาบรรณการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์สรุปผล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis)

1) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product – moment correlation coefficient)

**สมมติฐานที่ 1** ความต้องการทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.481 แสดงว่าแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกายกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใน ระดับปานกลาง และค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.519 แสดงว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ความต้องการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.290 แสดงว่าแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและค่า Sig. = 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.219 แสดงว่าแรงจูงใจด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและค่า Sig. = 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** ความต้องการความสำเร็จสูงสุดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.324 แสดงว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และค่า Sig. = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากแรงจูงใจในด้านต่างๆ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลรักในงาน องค์กร จำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอาจเป็นการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งพิจารณาผลงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (อ้างถึงใน จุฑาธิป วีระมโนกุล, 2557) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปจนถึงขั้นสูงต่อไปตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา ตราบดีที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้น ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จากการวิเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.37 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนใหญ่ อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Petersen and Plowman (1953, อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์ พงศ์, 2558) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการ

จัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง การผลักดัน ชักนำ หรือ โน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากความสำคัญของบุคลากรที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสถานสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 และปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานควรมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ของข้าราชการและพนักงานจ้างคนรุ่นใหม่ เนื่องจากหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการกิจตามนโยบายของรัฐบาลเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการดำเนินการกิจของหน่วยงานให้ยั่งยืน ต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาล
3. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

## บรรณานุกรม

- เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง  
องค์การคลังสินค้า บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จักรี ขอเจริญ (2563) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี . วาย. ฟู๊ดส์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- โชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ การศึกษา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิตยา พรหมจันทร์ (2562) แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร  
ยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ปานทิพย์ อิ่มจิต (2562) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา :  
สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด วิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สิรินภา ทาระนัด (2561) การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่  
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยี  
ของธนาคารแห่งหนึ่ง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม  
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน จังหวัดสงขลา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์