

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา¹
Factors Affecting the Efficiency of Work of KlongTakao Subdistrict
Administrative Organization Chachoengsao Province.

ฐาปกรณ์ โชคเหมาะ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองตะเกรา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 150 คน-ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีอิทธิต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ, การได้รับความยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนปัจจัยอนามัยด้านสถานภาพการทำงาน, สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์การ, คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์การและค่าจ้าง ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยอนามัย, ประสิทธิผล, ปฏิบัติงาน

Abstract

This research study is a quantitative research. Have a purpose To know the level of effectiveness in the work and to study the factors in working that affect the performance of the KlongTakao Subdistrict Administrative Organization. The sample group was employees of

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

the KlongTakao Subdistrict Administrative Organization. 150 people in Chachoengsao Province. The results of the study found that the overall efficiency of the work was at a high level. In addition, it was found that the motivation and health factors influence the effectiveness in the performance of the KlongTakao Subdistrict Administrative Organization. They were statistically significant at level 0.05 and incentives for achievement, recognition, job progress, job description and job responsibilities. Influence the effectiveness of the performance of the KlongTakao Subdistrict Administrative Organization. There were statistical significance at level 0.05 and health factors on working status, relationship with personnel in the organization, quality of supervisory control, organization policy and administration, and wages. It has an influence on the effectiveness of the performance of the Klong Takao Subdistrict Administrative Organization has a relationship in the same direction Statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Motivational Factor, Health Factor, Effectiveness

บทนำ

ตำบลคลองตะเกราได้แยกมาจากตำบลท่าตะเกรา เมื่อปี พ.ศ. 2526 ซึ่งขณะนั้นขึ้นอยู่กับอำเภอสนามชัยเขต มีทั้งหมด 6 หมู่บ้าน ต่อมาประชากรเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตำบลท่าตะเกราจึงได้แยกออกจากอำเภอสนามชัยเขตเป็นกิ่งอำเภอท่าตะเกรา เมื่อปี พ.ศ. 2533 และแยกเป็นตำบลคลองตะเกรา ซึ่งปัจจุบันนี้มีทั้งหมด 25 หมู่บ้าน

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่สำคัญที่สุดคือต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายขององค์การ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีรูปแบบด้านการจัดการภายในองค์การ การทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่สอดคล้องกับการจัดการองค์การ ซึ่งการศึกษาว่า ปัจจัยใดที่จะสามารถส่งผลที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา บ้างจึงมีความสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

ทั้งนี้ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ความสำคัญแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ เนื่องจากว่าความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลักที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้นั้น การศึกษาเพื่อหาปัจจัยในด้านต่างๆ ถือว่าเป็นความสำคัญอย่างมาก เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการ รวมทั้งในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เกิดความปรารถนาทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยการศึกษาครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อประยุกต์ใช้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อต้องการทราบระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

เนื้อหา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภัสสร เจริญนาม (2561) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก, ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารขวัญ

กำลังใจของบุคลากรการมีส่วนร่วมของบุคลากรบรรยากาศองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร

ภุริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดิ์ (2561) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษากองทะเบียนพลสำนักงานกำลังพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีเพศแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนอายุระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ จากการวิจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 12 ด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคโดยพิจารณาจากปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้อง 2. ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและยังไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานเท่าที่ควร 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งานและการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมต่อจำนวนข้าราชการตำรวจ

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษามูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก, ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่ไปในทิศทางเดียวกันและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาได้พบว่ามีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า เน้นการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรความสัมพันธ์ของตัวแปรและการมีอิทธิพลของตัวแปรตาม โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่พนักงานรู้สึกว่ตำแหน่งงานที่ตัวเองอยู่ดีอยู่แล้วไม่อยากจะเปลี่ยนงานหรือ

ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจเป็นเพราะพนักงานพอใจในสวัสดิการที่ได้รับและมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

พงษ์สันต์ ตันหยง (2560) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้นำเสนอผลการวิจัยเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 279-283) ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement) คือ การบรรลุเป้าประสงค์หรือจุดหมายฯ หนึ่ง และสามารถทำเป้าหมายที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ ออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ชัยชนะ, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิภาพ, ความสำเร็จ, ผลสำเร็จ, ผลสัมฤทธิ์และสัมฤทธิ์ผล

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

1.4 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ

1.5 ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

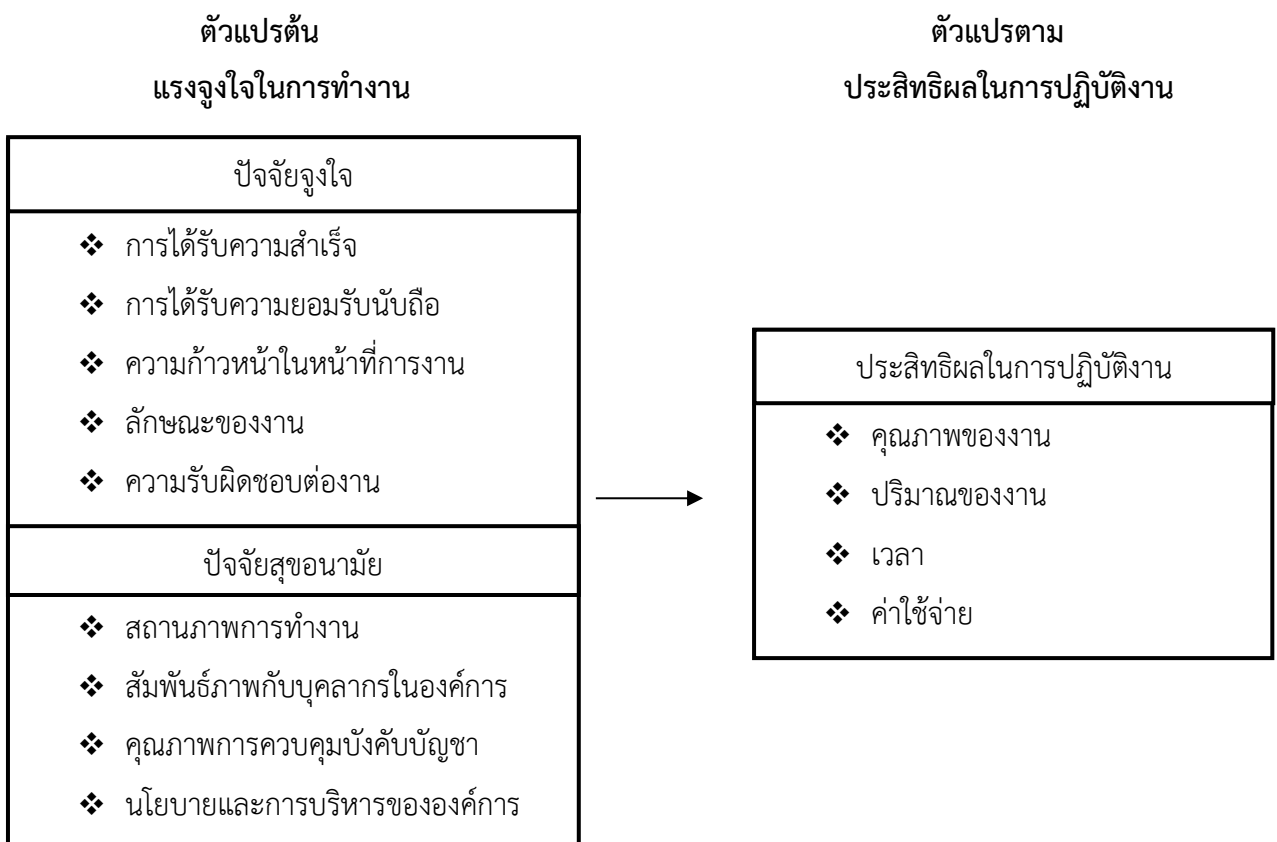
เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งไม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน (Working condition)

หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)



สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกราอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีอิทธิต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

3. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ, การได้รับความยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

4. ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน, สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ, คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์การและค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

นิยามปฏิบัติการ

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเชิงคุณภาพ ปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลก็มีอยู่ 2 อย่าง เป้าหมายเชิงปริมาณ เช่น การทำงานให้ออกมาในจำนวนที่ต้องการ ในส่วนนี้อาจจะคล้ายกับการวัดประสิทธิภาพนิดหน่อย แต่ประสิทธิผลจะสนใจแค่ว่าเชิงปริมาณเพียงพอหรือเปล่า (แต่ประสิทธิภาพจะสนใจว่า 'ได้ปริมาณมากน้อย' แค่นั้น) เป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึงการดูคุณภาพของผลลัพธ์งาน เช่น ผลงานออกมาน่าพึงพอใจแค่ไหน สามารถใช้งานได้ตามต้องการหรือเปล่า

วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายโดยที่ผลการดำเนินงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็วและก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2. ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์กรคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ควรน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานได้มาจากปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ, การได้รับความยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน 2.ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย สภาพการทำงาน, สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ, คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์การและค่าจ้าง

การได้รับความสำเร็จ (Success) คือ การบรรลุเป้าประสงค์หรือจุดหมายฯ หนึ่งและสามารถทำเป้าหมายที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ ออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ชัยชนะ, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, ความสำเร็จ, ผลสำเร็จ, ผลสัมฤทธิ์และสัมฤทธิ์ผล

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ

ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่

สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ

หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) โดยที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) หมายถึง การพบปะ การสนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates) หมายถึง การพบปะ สนทนา และความร่วมมือปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

นโยบายและการบริหารขององค์การ (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง ว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวันรายสัปดาห์รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้จะใช้เป็นเจ้าหน้าที่และพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายการเมืองมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 46 คนและฝ่ายประจำมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 124 คน รวมทั้งหมดมีพนักงานจำนวน 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาจากบทความ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของปัจจัยที่ต้องการทราบ
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วนำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บข้อมูลและการประเมินผล

ในการประมวลผลผู้ทำการศึกษาจะใช้โปรแกรม Excel สำหรับการวิเคราะห์ผลการสำรวจกลุ่มเป้าหมายและแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแจกแจงข้อมูล (Cross Tabulation) ตลอดจนวิเคราะห์ผลการสำรวจด้วยสถิติเชิงอนุมานและสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งมีการเกณฑ์การประเมินผลความพึงพอใจ

ผลวิจัย

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 110 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 87 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.0 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 67 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.7

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------|-------------|--------------|------------------|
| คุณภาพของงาน | 4.19 | 0.664 | มาก |
| ปริมาณของงาน | 4.27 | 0.614 | มากที่สุด |
| เวลา | 4.24 | 0.627 | มากที่สุด |
| ค่าใช้จ่าย | 4.23 | 0.676 | มากที่สุด |
| ภาพรวม | 4.23 | 0.531 | มากที่สุด |

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจและปัจจัย

| ตัวแปร | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) |
|---------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|
| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน | 4.23 | 0.580 | 150 |
| ปัจจัยจูงใจ | 4.22 | 0.528 | 150 |
| ปัจจัยอนามัย | 4.10 | 0.624 | 150 |

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

| สมการผลการวิเคราะห์ | R | R Square | ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยในการพยากรณ์ |
|--|--------------------|----------|---|--|
| 1 | 0.839 ^a | 0.705 | 0.701 | 0.31735 |
| a. ตัวแปรพยากรณ์ (ค่าคงที่): ปัจจัยอนามัย, ปัจจัยจูงใจ | | | | |
| b. ตัวแปรตาม: ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน | | | | |

เป็นผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว(Adjusted R Square) เท่ากับ 0.701 หรือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 0.701 ส่วนอีก 0.299 ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความสำเร็จ, การได้รับความยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

| ผลการวิเคราะห์ | R | R Square | ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยในการพยากรณ์ |
|---|--------------------|----------|---|--|
| 1 | 0.774 ^a | 0.599 | 0.585 | 0.37379 |
| a. ตัวแปรพยากรณ์ (ค่าคงที่): ความรับผิดชอบต่องาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, การได้รับความสำเร็จ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงาน | | | | |
| b. ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | |

เป็นผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.774 และปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ลักษณะของงานและความรับผิดชอบต่องาน มีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.585 จึงสามารถอธิบายความแปรปรวนของความประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 58.5 ส่วนอีก ร้อยละ 37.1 ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นๆ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของปัจจัยอเนกมัยด้านสถานภาพการทำงาน, สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร, คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์กรและค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา

| ผลการวิเคราะห์ | R | R Square | ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยในการพยากรณ์ |
|---|--------------------|----------|---|--|
| 1 | 0.797 ^a | 0.635 | 0.623 | 0.35638 |
| a. ตัวแปรพยากรณ์ (ค่าคงที่): สถานภาพการทำงาน, สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร, คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหารขององค์กร, ค่าจ้าง | | | | |
| b. ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | |

เป็นผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยอเนกมัยด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร, นโยบายและการบริหารขององค์กรและค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองตะเกรา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.797 ปัจจัยอ้อมด้าน สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์การ, นโยบายและการบริหารขององค์การ และค่าจ้าง มีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.623 จึงสามารถอธิบายความแปรปรวนของความประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 62.3 ส่วนอีกร้อยละ 37.7 ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นๆ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นั่นคือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา แบบสอบถามที่สมบูรณ์และถูกนำไปวิเคราะห์ประมวลผลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งสิ้น 150 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ผลการสำรวจด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 110 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 87 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.0 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 67 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 44.7

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยอ้อม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริมาณของงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.27

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยที่ 4.31

ปัจจัยอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร ค่าเฉลี่ยที่ 4.23

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้รายละเอียดและผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้นและในการเก็บข้อมูลควรจะมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทั้งจากฝ่ายบริหาร พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะในการแจกแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวบางครั้งไม่สามารถได้ข้อมูล รายละเอียดที่ไม่เพียงพอ ไม่ชัดเจน จึงทำให้งานวิจัยยังไม่สมบูรณ์ ในอนาคตควรมีการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ เช่นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่รู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ เพื่อให้องค์กรมีการทำงานที่ดีต่อกัน

References

- Anonymous. (2013). ประสิทธิภาพ. สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html
- Branding champ. (2019). ความสำเร็จคืออะไร ตอบตัวเองได้ใหม่ในความหายของคุณ. สืบค้น 13 เมษายน 2564. จาก <https://brandingchamp.medium.com/>
- Energy and Environment (พลังงานและสิ่งแวดล้อม). สภาพแวดล้อมในการทำงาน. สืบค้น 3 เมษายน 2564. จาก <https://www.facebook.com/EnergyAndEnvironmentphlangnganLaeaSingWaedlxm/posts/458014314217702/>
- Jaturapad. (2018). แรงจูงใจ. สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก <http://www.jaturapad.com/archives/1153>
- Motivation. (2012). ทฤษฎีของการจูงใจ(theories of Motivation). สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
- Novabizz. (2018). ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ. สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- Thaiwinner. (2020). ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่างกันอย่างไร - มี KPI อะไรบ้าง. สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก <https://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness/>
- Quizlet. (2021). การทำงานเป็นทีม. สืบค้น 4 เมษายน 2564. จาก <https://bit.ly/3rLEPTf>