

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง  
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา <sup>1</sup>

FACTOR AFFECTING THE PERFORMANCE OF WORKERS OF THALUANG  
MUNICIPALITY, THARUA DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE.

วัชรพงศ์ เหล่าสุโพธิ์ <sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (3) เพื่อศึกษาบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 95 คน ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนด ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอท่าเรือจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยรวมอยู่ระดับมาก (2) บรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยรวมอยู่ระดับมาก (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยรวมอยู่ระดับมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

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

## Abstract

The objective of this independent study was to study (1) to study guidelines for effective work performance of municipal employees of Tha Luang Subdistrict, Tharua District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province (2) to study motivation for work. (3) to study the atmosphere within the organization affecting the performance of the municipal employees of Tha Luang Sub-district, Tharua District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Population groups The sample used for this study was 95 employees of Tha Luang Sub-District Municipality, Tharua District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, consisting of civil servants, permanent employees and employment workers. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient Analysis And multiple regression analysis with statistical significance at 0.05 level.

The results of the study found that (1) the motivation for the performance of the employees of Tha Luang Sub-district Municipality, Tharua District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province had overall motivation at high level Overall, the overall statistical significance of 0.05 was at the high level. The overall significance of 0.05 was at a high level. (3) The performance of the employees of Tha Luang Sub-District Municipality, Tharua District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Overall is at a high level.

Keywords: Effectiveness, Motivation, Performance

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 78 กำหนดว่า "รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง ในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ วิธีการในการจัดทำ บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การคลังและงบประมาณให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ซึ่งเทศบาลเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นองค์กรที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างความเจริญต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในเขตชุมชนเมืองที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม

เทศบาลตำบลท่าหลวง ตั้งอยู่ใน อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยในเขตท้องที่ของอำเภอ ท่าเรือมีสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่มีความหลากหลายทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ ที่มีความ เป็นอยู่ในสภาพชุมชนเมือง และยังมีอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจเข้ามาเยี่ยมชม เป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีตลาดสดสุขาภิบาลที่เป็นความเจริญทางด้านพาณิชยกรรม เป็นแหล่งสร้างรายได้ และอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ จากสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เทศบาล ตำบลท่าหลวง มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการให้บริการแก่ท้องถิ่น เพื่อให้ครอบคลุมการ ให้บริการสาธารณะเกือบทุกประเภท แต่เนื่องจากการบริหารงานประสบปัญหาด้านบริการสาธารณะที่เพิ่ม มากขึ้น บทบาทหน้าที่ของเทศบาลมีค่อนข้างมากและสลับซับซ้อนตามระดับความเจริญของพื้นที่ในเขต เทศบาล ประกอบปัญหาด้านการปฏิบัติงานที่ขาดความยืดหยุ่นและจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะพนักงานขององค์กรถือเป็นแกนหลักในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงาน รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเทศบาล ตำบลท่าหลวง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ประชาชนที่เข้ามาใช้ บริการ พนักงานภายในองค์กร และสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง ตามสภาพความเป็นจริง โดยเลือกศึกษาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษาไปประกอบการ พิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

## คำถามในการวิจัย

ทำอย่างไรบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Steers (1997, p. 55 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 13) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถแยกแยะการบริหารงานและใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Wehrich and Koontz (1993, p. 462 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้เห็นแสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

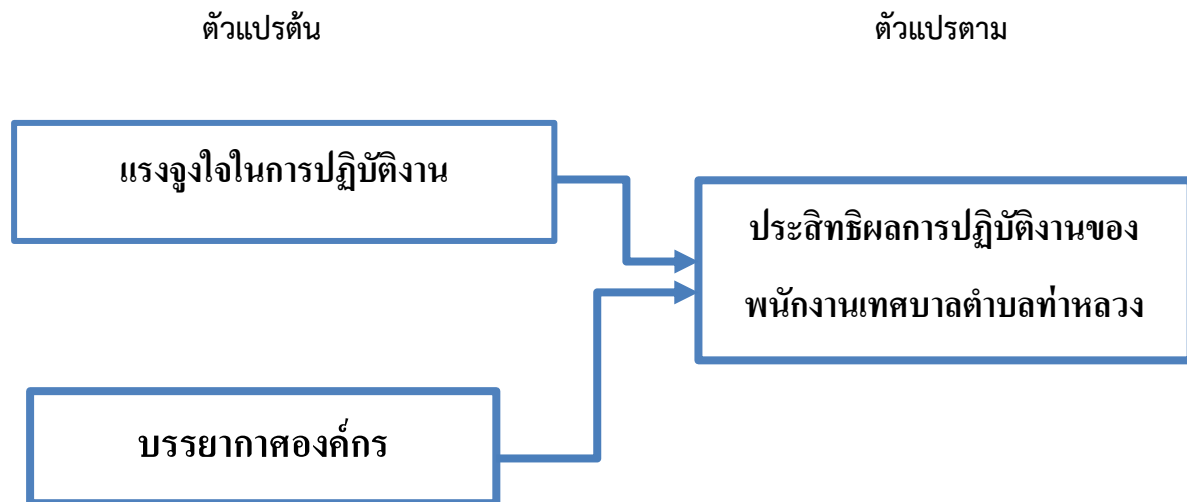
### แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2550, หน้า 448 อ้างถึงใน บุญสม ภัทรกุลวณิช, 2546, หน้า 15) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2537, หน้า 91) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน องค์บุคคลในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

บุญสม ภัทรกุลวณิช (2546, หน้า 16) บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน การปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งรับรู้และคาดหวังโดยบุคลากรภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร อันเป็นผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของเนื้องาน
4. ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านสถานะทางทางสังคม
7. ด้านการบริหารและการจัดการ
8. ด้านผู้บริหาร
9. ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร
10. ด้านเงื่อนไขการทำงาน
11. ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
13. ด้านความยุติธรรม
14. ด้านความดีความชอบ

บรรยากาศภายในองค์กร ประกอบไปด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการให้รางวัล
4. ด้านความเสี่ยง

5. ด้านความอบอุ่น
6. ด้านการสนับสนุน
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
8. ด้านความขัดแย้ง
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

#### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านคุณลักษณะประจำตัว
5. ด้านความร่วมมือ
6. ด้านความน่าไว้วางใจ
7. ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์
8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลท่าหลวง จำนวน 123 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จำนวน 95 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลตำบลท่าหลวง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เพียงคำตอบเดียว ตามสถานการณ์ข้อมูลตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ โดยระดับความคิดเห็น

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด (1-5 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด (1-5 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานโดยรวม โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด (1-5 ตามลำดับ)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตารางค่าความถี่ และร้อยละที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		<b>95</b>	<b>100.00</b>
<b>เพศ</b>	ชาย	33	34.7
	หญิง	62	65.3
<b>อายุ</b>	18-30 ปี	6	6.3
	31-40 ปี	37	38.9
	41-50 ปี	35	36.8
	51-60 ปี	17	17.9

## ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	27.4
ปริญญาตรี	52	54.7
ปริญญาโท	13	13.7
สูงกว่าปริญญาโท	4	4.2

## ตำแหน่งประเภท

ประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง	2	2.1
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	3	3.2
ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	2	2.1
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	15	15.8
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	15	15.8
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	9	9.5
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	14	14.7
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	35	36.8

## ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลตำบลท่าหลวง

ต่ำกว่า 1 ปี	10	10.5
1-3 ปี	16	16.8
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	5	5.3
6 ปีขึ้นไป	64	67.4

จากตารางผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศชายจำนวน 33คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 และ เพศหญิง จำนวน 62คน คิดเป็นร้อยละ 65.3มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 38.9มีระดับ การศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 54.7มีตำแหน่งงานประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลตำบลท่าหลวง 6 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4



ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
ด้านความสำเร็จ	4.00	.520	มาก
ด้านการยอมรับ	3.85	.702	มาก
ด้านลักษณะของเนื้องาน	4.13	.674	มาก
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	4.40	.479	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	4.04	.700	มาก
ด้านสถานะทางสังคม	4.14	.683	มาก
ด้านการบริหารและการจัดการ	4.10	.692	มาก
ด้านผู้บริหาร	3.91	.585	มาก
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.91	.814	มาก
ด้านเงื่อนไขการทำงาน	4.11	.620	มาก
ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน	3.38	.980	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.01	.782	มาก
ด้านความยุติธรรม	3.78	.870	มาก
ด้านความดีความชอบ	3.75	.811	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.532</b>	<b>มาก</b>

จากตารางพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = .532) เมื่อพิจารณาเป็นเรียงตาม 3 ลำดับ จากมากไปน้อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$  และ S.D. = .479) ด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$  และ S.D. = .683) และด้านลักษณะของเนื้องานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ S.D. = .674) ตามลำดับ

ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ตัดสินใจ
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.97	.734	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	.699	มาก
ด้านการให้รางวัล	3.83	.783	มาก
ด้านความเสี่ยง	3.81	.699	มาก
ด้านความอบอุ่น	3.91	.877	มาก
ด้านความสนับสนุน	3.95	.655	มาก
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.94	.701	มาก
ด้านความขัดแย้ง	3.91	.771	มาก
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.19	.565	มาก
รวม	3.95	.593	มาก

จากตารางพบว่า บรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = .593) เมื่อพิจารณาเป็นเรียงตาม 3 ลำดับ จากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = .565) ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  และ S.D. = .699) และด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = .734) ตามลำดับ

ตารางค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ตัดสินใจ
ด้านปริมาณงาน	4.10	.590	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.91	.625	มาก
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.89	.677	มาก
ด้านคุณลักษณะประจำตัว	3.83	.689	มาก
ด้านความร่วมมือ	4.12	.670	มาก
ด้านความน่าไว้วางใจ	3.83	.746	มาก
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.97	.678	มาก
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	4.06	.665	มาก
รวม	3.96	.580	มาก

จากตารางพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = .580) เมื่อพิจารณาเป็นเรียงตาม 3 ลำดับ จากมากไปน้อย พบว่า ด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$  และ S.D. = .670) ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$  และ S.D. = .590) และด้านการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  และ S.D. = .665) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและบรรยากาศภายในองค์กรของพนักงานเทศบาลในเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง	R = 0.863** Sig = (.000)
ด้านบรรยากาศภายในองค์กร ของ เทศบาลตำบลท่าหลวง	R = .856** Sig = (.000)

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางพบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 2 ปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ร้อยละ 86.3 และปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ร้อยละ 85.6 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันเนื่องจากพนักงานเทศบาลมีความเห็นว่าการจ่ายเงินเดือนไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลมาจากระบบการบริหารงานบุคคล และอัตราค่าจ้างที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มอบหมายงานให้ตรงตามศักยภาพ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการสรรหา ชำรงรักษาบุคลากรให้ครบถ้วนตามกรอบอัตราค่าจ้าง อีกทั้งอาจพิจารณาสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลโบนัส

ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเทศบาลสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาระบบการปกครองของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง พบว่า ด้านความเสี่ยงเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันเนื่องมาจากลักษณะของงานมีความยากและซับซ้อน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ถือเป็นความท้าทายของตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรที่จะปรับปรุงระบบการบริหารราชการด้านความเสี่ยง โดยกำหนดนโยบายสำหรับการถ่ายทอดความรู้ข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในข้อระเบียบกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อีกทั้งยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถวางแผนการดำเนินงาน กำหนดรูปแบบวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตน ตลอดจนผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำกับดูแลตรวจสอบวิธีการทำงานเพื่อเป็นการลดข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด

3. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงระบบการประเมินพนักงาน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงาน มีระบบประเมินที่ทำให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร พัฒนาทักษะให้แก่พนักงานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น มีนโยบายการบริหารสั่งการที่ชัดเจน

พนักงานเทศบาลควรใส่ใจ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในงานของตน อีกทั้งยังควรให้ความสนใจกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในการทำงานและทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อนำปัญหานั้นมาแก้ไขต่อไป ซึ่งหลักการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม และควรมีการให้รางวัลพิเศษกับบุคลากรที่ทำงานดีโดยอาจจะวัดจากการทำงานในครึ่งปีหรือดูจากการปรับปรุงการทำงาน เป็นต้น จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันอย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น มีระเบียบข้อบังคับหรือการจูงใจให้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้รักสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมร่วมกัน และนำไปสู่การทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กำลังใจและความพึงพอใจ การรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ในหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## บรรณานุกรม

เทศบาลตำบลท่าหลวง (2563) ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลท่าหลวง. เข้าถึงได้จาก

<http://thaluang.go.th/public/>

ดำรงศักดิ์ ธงตะทอบ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอุสาหกรรมวี มหิตลอดุลยเดช กรมอุ  
ทหารเรือ วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติยา สุป็นดี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากร  
ในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ. เอกพิมพ์ไท.

ชูเกียรติ ชาตะรูปะ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ  
นครบาลนางเลิ้ง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัดชัย ณะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชนกฤต รอดเขียว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุข  
และสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์.

บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมัน ธนาศุวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุญสม ภัทรกุลฉนิษฐ์. (2546). บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเลย.

ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี.

เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล

หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลลิตธร มะระกานนท์. (2551). การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน  
ของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ.

วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด

ธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชี  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศิริวรรณ งามเจริญวงศ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ:

Dimond in Business World.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สมยศ นาวิการ. (2550). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. (2526). องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สุรียน เพ็งธรรม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(31), 57-66.

อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.