

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร

เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>

A STUDY OF FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF

PHRA PHUTTHABAT TOWN MUNICIPALITY

PHUTTHABAT DISTRICT, SARABURI PROVINCE

ธนวรรณ วงษ์พรมมา<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 74 คน จากประชากรทั้งสิ้น 284 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

Research study on Factors Affecting Performance of employees of Phra Phutthabat Town Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province. The objectives of this research are 1) study personal factors that affect the efficiency in the performance of employees of Phra Phutthabat Town Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province 2) study the motivation factor that affect the efficiency in the performance of employees of Phra Phutthabat Town Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province. by using questionnaires as a research tool The samples used in this research were civil servants and personnel. Phra Phutthabat Town Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province, 74 persons out of a total population of 284 persons. The results showed that 1) Employees of Phra Phutthabat City Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province with gender, age, education level operational period and type of personnel Different factors affect the efficiency of work performance. 2) Motivation factor for work performance. of employees of Phra Phutthabat Town Municipality Phra Phutthabat District, Saraburi Province. The success at work Responsibility Policy and administration affecting operational efficiency The motivation factor for work performance respect The nature of the work performed progress Relationship with supervisors Relationship with colleagues Security in the workplace and compensation Does not affect operational efficiency

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่มีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศ ให้ประชาชนได้รับความสุขความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, ออนไลน์, 2562)

จากการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะเวลาที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่สูงมากนัก ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนด เช่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจน แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

การปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่า ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอในประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ของเทศบาลเมืองพระพุทธบาท ในปีงบประมาณ 2563 เท่ากับร้อยละ 81 อยู่ในระดับที่ ต่ำมาก (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2563)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาผลตอบแทนการจ้างงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและนำพาองค์กร ให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อ จะได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

### คำถามการวิจัย

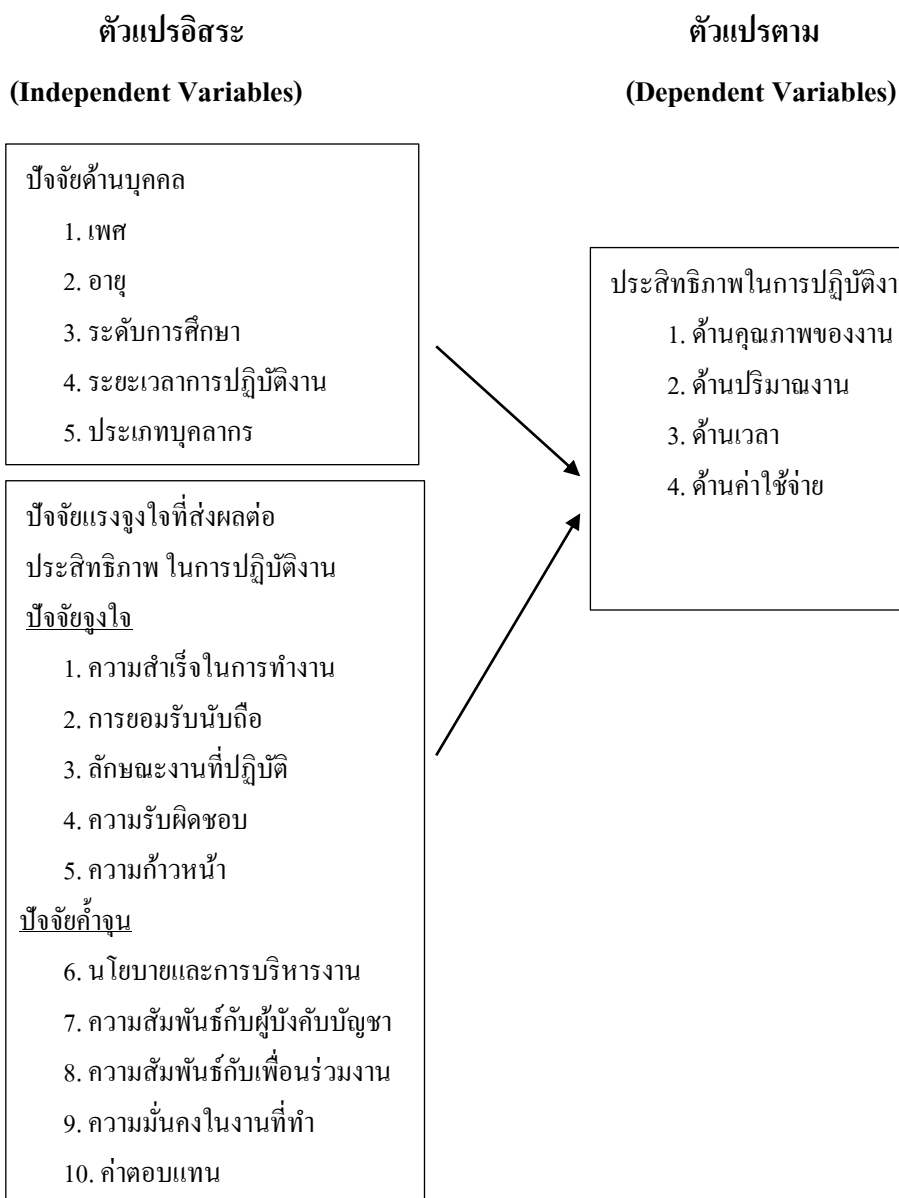
1. ข้าราชการและบุคลากร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันหรือไม่
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี หรือไม่

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบครองท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 284 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 74 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close - ended questions) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองพระพุทธบาท จำนวน 20 ข้อ ทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหารงาน 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ความมั่นคงในงานที่ทำ 10. ค่าตอบแทน

ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open - ended questions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

### 3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองพระพุทธบาทให้ประสบความสำเร็จ

3.2 กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเทศบาล

เมืองให้ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษา เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ โดยสร้างคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการตรวจสอบความสอดคล้อง (Consistency) และประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตลอดจนตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา โดย

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งความเชื่อมั่น เป็นส่วนหนึ่งที่ยืนยันความถูกต้องของการทดสอบ โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

#### ตารางผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม                            | ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) |
|--------------------------------------|--------------------------|
| <b>ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b> | <b>0.815</b>             |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน          | 0.810                    |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ               | 0.810                    |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ           | 0.787                    |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ                 | 0.805                    |
| 5. ด้านความก้าวหน้า                  | 0.793                    |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน         | 0.792                    |
| 7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.791                    |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 0.792                    |
| 9. ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ          | 0.805                    |
| 10. ด้านค่าตอบแทน                    | 0.798                    |

| แบบสอบถาม  | ค่าความเชื่อมั่น<br>(Alpha) |
|--|-----------------------------|
| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท | 0.833                       |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน  | 0.772                       |
| 2. ด้านปริมาณงาน   | 0.765                       |
| 3. ด้านเวลา  | 0.830                       |
| 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน  | 0.788                       |

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้มาหาจุดบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 7 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด นำมาวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลการวิจัยและสรุปผล

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ติดต่อ ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจาก นายกเทศมนตรีเมืองพระพุทธบาท เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้ประชากรที่จะศึกษา ซึ่งแจ้งจุดประสงค์ที่เก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ของการศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 74 ชุด

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ความสมบูรณ์ของข้อมูล
- นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) โดย แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า แบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| ระดับมากที่สุด  | กำหนดให้ 5 คะแนน |
| ระดับมาก        | กำหนดให้ 4 คะแนน |
| ระดับปานกลาง    | กำหนดให้ 3 คะแนน |
| ระดับน้อย       | กำหนดให้ 2 คะแนน |
| ระดับน้อยที่สุด | กำหนดให้ 1 คะแนน |

3. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเสร็จเรียบร้อยแล้วไปประมวลผล วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และนำมาแปลความหมาย ดังนั้น จึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ดังนี้

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ระดับมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ระดับมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ระดับปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง ระดับน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง ระดับน้อยที่สุด |

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์

Cronbach's Alpha

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

6.3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองให้ประสบความสำเร็จ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบเท่ากับ 0.05

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรเทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการและบุคลากรในเทศบาลเมืองพระพุทธรบาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 32.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี



ร้อยละ 44.6 มีการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 45.9 และเป็นบุคลากร ประเภท พนักงานข้าราชการ ร้อยละ 44.6

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ 4.23 อยู่ใน ระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านการ ยอมรับ นับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ในขณะที่ ด้าน ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มี ประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด สามารถสรุป เรียงตามลำดับ คือ ด้านเวลา พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ด้านปริมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 ในขณะที่ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทบุคลากร สรุปผลได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัด สระบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและ บุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี สรุปผลได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในที่นี้ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสามารถหาแนวทางวิธีการปรับปรุงแก้ไขงาน พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น ไม่ตัดโอกาสโดยการลงโทษ หรือไม่มอบหมายงานให้ทำ เมื่องานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็งนั้นด้วย

2. ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะโครงสร้างของแต่ละ หน่วยงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับ บุคลากรเพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดโครงสร้างด้วย

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความสอดคล้องหรือ เชื่อมโยงกัน ในส่วนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้น ในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ในงาน และสถานภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกมากขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร เทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริง และน่าเชื่อถือมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในระดับประเทศเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการไทยต่อไป

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานเทศบาลเมืองพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เช่น ข้าราชการและบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพระพุทธบาท เขตจังหวัดสระบุรี หรือส่วนราชการอื่น ๆ

2. ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

### บรรณานุกรม

กองวิชาการและแผนงาน. (2562). *แผนพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลเมืองพระพุทธบาท (พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2565)*. เทศบาลเมืองพระพุทธบาท. สระบุรี.

กาบทิพย์ สิริชมพู่. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพ้น สวรรค์จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชวงส์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. พิมพ์ ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). *แนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิชการพิมพ์จำกัด
- สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness and growth*. New York: Free press.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. 3 ed. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. American Psychologist.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis*. New York: Harper & Row.