

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี¹**

**MOTIVATION THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY IN THE WORK
OF CHAIBADAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION , CHAIBADAN DISTRICT, LOPBURI**

อรุณรัตน์ ปัทมโรจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พรรณนาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล จำนวน 70 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก และเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

Abstract

The purpose of this research is to Describe the motivation that affects the work efficiency of Chai Badan Subdistrict Administrative Organization officials. Chai Badan District Lopburi Province Sample group used in research namely 70 staff of Chai Badan Subdistrict Administrative Organization. This is a quantitative research. The research tool is a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and multiple regression analysis The results of the study found that Level of motivation in the performance of Chai Badan Subdistrict Administrative Organization officials. Chai Badan District Lopburi Province at a high level As for the efficiency in the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

work of Chai Badan Subdistrict Administrative Organization officials Chai Badan District Lopburi Province at a high level And officials with different motivations for performing their jobs will have different performance efficiencies.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจากข้อมูลผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท)(Local Performance Assessment: LPA) ประจำปีงบประมาณ 2562 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน LPA ในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอยู่ที่ร้อยละ 79.93 ซึ่งอยู่ในระดับ "ดี" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน LPA ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ "ดีมาก" จากการจำแนกระดับรวม 5 ระดับ ดังนี้ 1. ระดับดีเด่น จำนวน 94 แห่ง 2. ระดับดีมาก จำนวน 3,165 แห่ง 3. ระดับดี จำนวน 3,373 แห่ง 4. ระดับพอใช้ จำนวน 770 แห่ง และ 5. ระดับควรปรับปรุง จำนวน 89 แห่ง และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง การคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ย่อมส่งผลทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งสู่บริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี 2565" ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลให้เกิดคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ จากการนำองค์ความรู้ ทางด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกระบวนการงาน ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการประชาชน (Department of Local Administration, 2017)

ปัจจุบันการบริหารงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์กร หากการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบกพร่องหรือผิดพลาด ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นกับการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงาน ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ (สุชาติรัตน์ รักทองแดง, 2553, หน้า 1)

ผู้วิจัย ในฐานะเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจมีอำนาจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อพรรณนาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

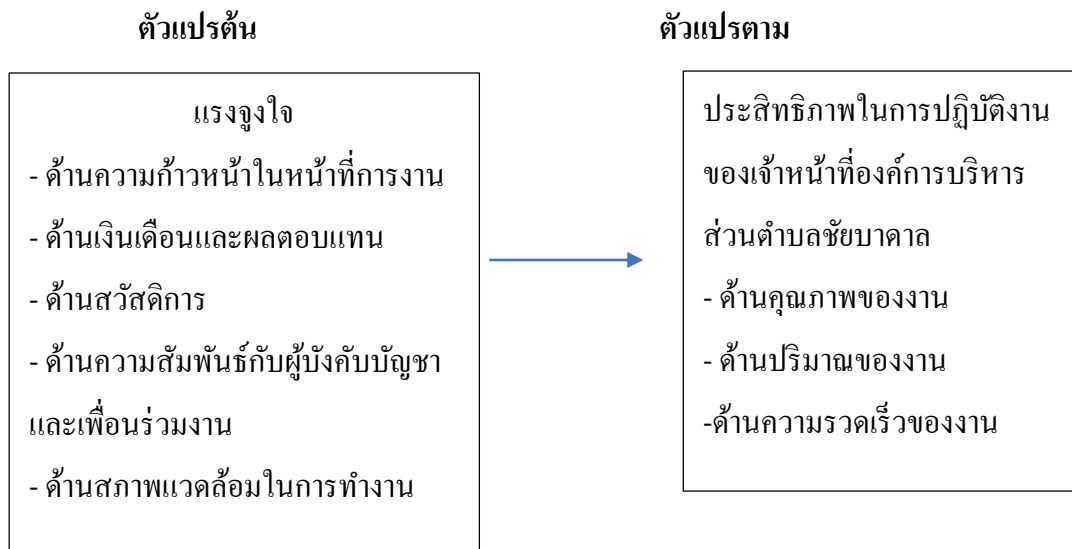
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดวิจัยได้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ทั้งนี้กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ส่วน สำนักปลัด กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองคลัง มีประชากรทั้งหมด 70 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จากประชากรทั้งหมด 70 คน โดยผู้วิจัย เก็บประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และอายุในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| 1. คำถามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. คำถามด้านเงินเดือนและผลตอบแทน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. คำถามด้านสวัสดิการ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. คำถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. คำถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. คำถามด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. คำถามด้านปริมาณของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. คำถามด้านความรวดเร็วของงาน | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = 5 - 1 = 0.8$$

จำนวนระดับ 5

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งทฤษฎีแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด
4. นำแบบสอบถามไปที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข ทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.937

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 70 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 70 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ

ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 70 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบถึงความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

จากการวิเคราะห์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพของงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรวดเร็วของงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

จากการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจ ($\mu = 3.74$ และ $\sigma = .538$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้ดังนี้

แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.641 และ R Square เท่ากับ 0.411 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.361 โดยกลุ่มที่มีผลต่อความสามารถในการส่งออก มากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านความรวดเร็วของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดในบรรดาทั้ง 3 ด้าน ควรมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมถึงการนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ได้แนวทางการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

- 2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็น จริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการ บริหารองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood,

ILL: Richard D. Irwin.

Ryan, T.A., & Smith, P. C.(1954). Principle of industrial psychology. New York: The Ronald Press.

Sharlte, C. L. (1956). Executive performance and leadership. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Simon, H. A. (1960). Administrative behavior. New York: The McMillen.

Yamane, T. (1976). Statistic: introduction analysis (2nd ed). New York: Harper & Row.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการศึกษา เรื่อง การกล่าวหา การชี้มูลความผิดข้อ

ทักท้วง และพฤติกรรมการกระทำความผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก

http://www.dle.go.th/upload/ebook/columm/2016/7/2176_5794.pdf

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท) ประจำปี พ.พ.ศ. 2362. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาและส่งเสริม

การบริหารงานท้องถิ่น.

กนกกาญจน์ ขวดสุวรรณ. (2556). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: สถาบันคอมพิวเตอร์,มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

กาญจนา เพียรพร้อม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร

จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะ

รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง, (250). การบริหารพยากรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5. หมูทรปราการะ เคชมลออฟเซท.

โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย: (เอกสารประกอบการสอนวิชาการเมืองการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นไทย). กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.

โกศล โมมา และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2563). อิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ

คุณภาพการให้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก. วารสารการบริหารการ

ปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 4(1),89-99.

- คทาฐ พรหมยม. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.
- จิříพร กาญจนการุณ. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชมพูนุท ศิริพงษ์. (2550). กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2 (2), 139-149.
- ชลียา ค่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2548). การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัชชา แสงสุรเดช. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวุฒิ นวคกลาง. (2560). แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธรรนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม่อน อำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญม้น ธนาสุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2554). การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียนในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจนิคั, 9(1), 22-39.
- มลฤดี ทับพรมและเสนีย์ พวงยาณี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการ. มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(1), 16 -32.
- มัทนียา กายแก้ว. (2559). จิตวิทยาสำหรับครู. อุดรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- รุ่งตะวัน บุรณ์พานาคันต์. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. อดุทธธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิชิตวิชัย งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี : สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM.
- วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วราภรณ์ คงสมา. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงการคลัง. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจิตรตา ประชาจิต. (2556). การมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สมปอง สิงห์ศก. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุชาติรัตน์ รักทองแดง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุนทร เสี่ยมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสา
โทรคมนาคมบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร
จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 11) กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร จิตรสูงเนิน. (2557). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรพินท์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต, 2(2), 92-105.