

**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง  
และการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง  
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

**MOTIVATION FOR WORK THAT AFFECTS THE PROCUREMENT  
EFFICIENCY AND PARCEL MANAGEMENT OF NAM BO LUANG  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,  
SAN PA TONG DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE**

วัลยา ศิริปัญญา  
Wanlaya Siripanya

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความก้าวหน้า 2) ประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพของงาน (Quality) รองลงมาคือด้านเวลา (Time) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปริมาณงาน (Quantity)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบล

ๆ ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบลๆ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ความเกี่ยวข้อง ต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสำเร็จในงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงาน โดยรวม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ

## ABSTRACT

This research aims to study the personal factors of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization, San Pa Tong District, Chiang Mai Province, and 2) to study the motivation of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization (San Pa Tong District, Chiang Mai Province). To study the efficiency of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization, San Pa Tong District, Chiang Mai Province. 4) To compare the efficiency of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization, San Pa Tong District, Chiang Mai by personal factors and 5) The purpose of the seminar was to study work incentives that affect the performance of personnel of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization, San Pa Tong District, Chiang Mai Province.

The research found that 1) incentives that affect the efficiency of parcel delivery operations of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization, San Pa Tong District, Chiang Mai Province, were considered as the highest average. Responsibility, followed by success and progress, 2) Procurement efficiency and parcel management of

Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization in San Pa Tong District, Chiang Mai Province. The highest average was Quality, followed by Time. And the side with the lowest average is the workload side.

The results of the hypothesis test found that 1) personnel of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization and community leaders who are involved in the operation of Tambon Administration's tasks. There are statistically significant differences in the level of opinions on the efficiency of procurement and parcel management work of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization.05 and staff members of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization and community leaders who are involved in the operation of subdistrict administrative tasks with gender, age, educational level, working period, and related activities. There is no statistically significant difference in opinion level.052) The aspects of recognition and remuneration/welfare have statistically significantly affected the efficiency of Nam Bo Luang Subdistrict Administrative Organization's procurement and parcel management work at the level.05 And achievement in the organization's work characteristics, responsibilities, policy and administrative progress, command and supervision, relationships with individuals, job security and working conditions. The overall performance of Nam Bo Luang Subdistrict Administration has not been statistically significant.05.

**KEYWORDS** : Motivation, productivity, procurement and parcel management

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการด้านพัสดุเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานของทุกองค์กรในปัจจุบัน และเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในการที่จะจัดบริการสาธารณะ อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะด้านพัสดุ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรและจัดบริการสาธารณะ เพื่อบริการประชาชนในเขตพื้นที่ การจัดการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ ในระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 ที่มีเกณฑ์

มาตรฐานกลางและมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติ ประกอบกับงานด้านพัสดุเป็นการใช้วิทยาการจัดการบริหารงบประมาณ และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่ช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการเชื่อมโยงการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง วรรณิษณ์ วรรณวิจิตร, (2551:2)

การดำเนินการงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามระเบียบขกฏกระทรวง และหนังสือเวียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้อง ปรับปรุงแก้ไขแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบ แก้ไข และศึกษาระเบียบ และหนังสือเวียน เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติอยู่เสมอ ประกอบกับบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่อยากมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างด้านพัสดุ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในการดูแลรักษาดูแลทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองเท่าที่ควร ตลอดจนการรับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุและเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน การกำหนดแผนการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการพัสดุและงบประมาณของหน่วยงาน ปัญหาเรื่องปริมาณงานกระจุกตัวในช่วงปลายปีงบประมาณ อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถทำได้ทันตามกำหนด และเกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (เอกสารแนบรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี, 2565 หน้า 4) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นพัฒนาการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (สมจิตร สุวัณษ์ , 2554) ดังนั้น แรงจูงใจที่อาจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงไร นั้นจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วองค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านงานพัสดุที่เกิดขึ้นในขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัสดุทุกภาคส่วน เพื่อให้

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบกับเป็นประโยชน์ด้านวิชาการและด้านปฏิบัติ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 163 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิด แรงจูงใจ 2 ปัจจัย ของ (Frederick Herzberg, 1959) ประกอบด้วย และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman, 1953

#### 3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเน้นเก็บข้อมูลของบุคลากรภายในหน่วยงานก่อน และสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกกับบุคลากรภายนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมผลการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นหลัก

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มาจาก 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้าทาง อินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ซึ่งมีข้อมูลหลากหลายประเภท และรวบรวม เอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนรวมไปถึงผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การหาโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง

4.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

4.5 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงและคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 อยู่ในตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ /หรือผู้นำท้องถิ่น จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .563) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .544) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .704)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .605) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .665)

ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .544) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .584)

ด้านลักษณะงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = .627) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .678)

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .563) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ท่านสามารถยอมรับข้อบกพร่องในงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .629)

ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .704) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = .732)

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .632)

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .588) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านทุกครั้งเมื่อท่านร้องขอยามเกิดปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยดี ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .641)

ด้านความสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .563) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .620)

ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = .597) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงขององค์กร ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .622)

ด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .570) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .632)

ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .655) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = .736)



3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .539) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพของงาน (Quality) ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .613) รองลงมาคือด้านเวลา (Time) ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .602) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปริมาณงาน (Quantity) ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .578)

ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .613) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี คุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .974)

ด้านปริมาณงาน (Quantity) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม มาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .632)

ด้านเวลา (Time) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก ขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .651)

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก ขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .651)

4. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบล ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบล ที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ความเกี่ยวข้อง ต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อ

หลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสำเร็จในงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงาน โดยรวม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบลฯ ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เจ้าหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง และคณะผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่บริหารตำบลฯ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ความเกี่ยวข้อง ต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (2561). ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสำเร็จในงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงาน โดยรวม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชรินเสนา, ฐิตารีย์ ศิริมงคล (2566). ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากในด้านทุกด้าน ในทำนองเดียวกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวม ได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู 4 ด้าน พบว่าโดยรวมได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมและการสนับสนุนการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ในอนาคต

## บรรณานุกรม

กริชดา ดวงเตชะ. (2561). *ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)*.

เข้าถึงได้จาก <http://kritchada.blogspot.com/2018/11/2-herzbergs-two-factortheory.html>

ชนิดา คุณทองคำ. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน*

*แผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4.

ชลบุรี : มนตรี.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ*

*บริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการ*

*ขนส่งใน จังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย*

*สนับสนุน*. *วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*

*เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษา*

*อุปกรณ์ต่อนอกบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ*. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*

วรรณ อาวรรณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อดองค์การของข้าราชการ*

รัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

วรลักษณ์ วรณวิจิตร. (2551). ความพึงพอใจต่อการบริหารงานคลังและพัสดุ คณะ

เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สมจิตร สุวรักษ์. (2554). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรใน

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาค  
กลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. 2 nd ed. Great Britain : Billing and  
Son.