

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

The Impact of Work Motivation on Job Performance
in Local Administrative Organizations, Buriram Province

อารีญา อ่อนจงไกล
Arreeya Aonjongklai

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ และ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 386 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีผลแตกต่างต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบุคลากรภาครัฐมักมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างตามลักษณะเฉพาะบุคคล และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในชีวิต โอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This independent study, entitled *The Impact of Work Motivation on Job Performance*, aimed (1) to examine the differences in personal factors affecting job performance, and (2) to investigate work motivation influencing the job performance of personnel in local administrative organizations in Buriram Province. The sample consisted of 386 personnel selected from local administrative organizations. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test and One-way ANOVA to compare mean differences, with the statistical significance level set at .05.

The findings showed that gender, age, educational level, marital status, length of employment, and type of personnel did not significantly affect job performance among employees of local administrative organizations in Buriram Province. However, work motivation factors—namely responsibility, achievement in life, opportunities for advancement, and favorable job positions—had a significant effect on job performance at the .05 level, whereas social recognition did not show a significant influence.

Keywords: Work Motivation, Job Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยแบ่งออกเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถปกครองและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ ดูแลแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด อีกทั้งยังได้รับความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการจัดการพื้นที่ ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐตามหลักการปกครองตนเอง (เศรษฐพร หนูन्छู และคณะ, 2560) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 260 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงมีความเป็นอิสระด้านการบริหาร นโยบาย การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลัง ความสำเร็จของภารกิจดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ (ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง, 2557)

สำหรับจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้นรวม 209 หน่วย ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนมากที่ทำหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่กว้างและมีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เท่านั้น แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่น ตั้งใจ และการทุ่มเทในการทำงาน บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้งานมีคุณภาพ ปริมาณงานเหมาะสม ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการดำเนินงาน หากขาดแรงจูงใจย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ขององค์กร

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจและพยายามในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ถ้าปัจจัย เหล่านี้ไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถในการดำเนินงาน ที่มีความพร้อม ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายของตน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โดยการใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยมุ่งผลสำเร็จของการทำงานของบุคลากรที่สะท้อนผ่านคุณภาพงาน ปริมาณงาน การใช้เวลา และค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

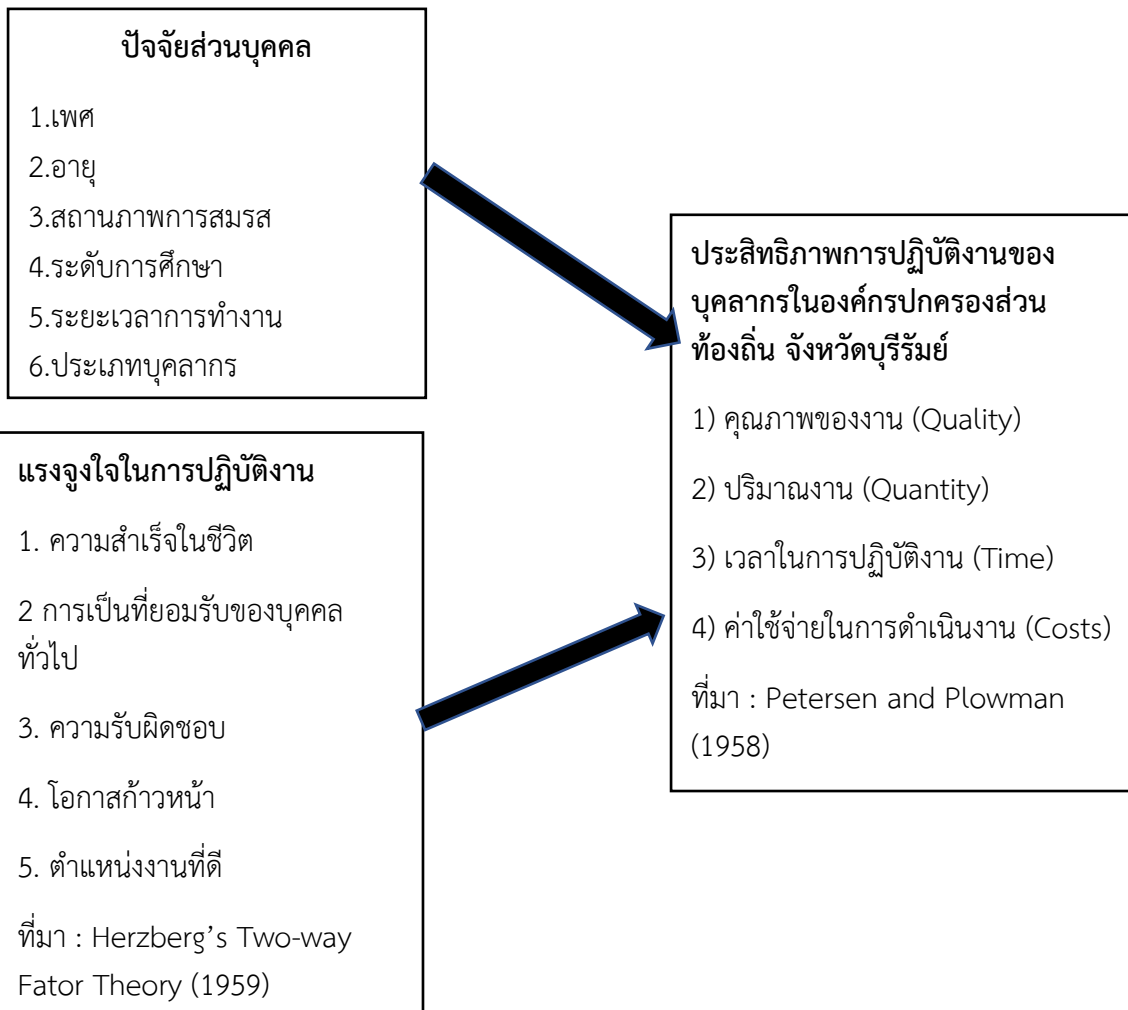
อทิตี เฟงพิโรจ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ สถานภาพและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้าน ค่าใช้จ่าย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 10,721 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2568) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 386 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่มีแน่นอน ผู้วิจัยจึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดนับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 386 คน ช่วงเวลาเก็บข้อมูลใน เดือนสิงหาคม ถึง พฤศจิกายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งรูปแบบเป็น 4 ส่วน คือ 1) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ 2) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมี 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย

มี 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ และ 4) ข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับมาตรฐานของคำตอบที่เป็นความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบความตรงเนื้อหา รายข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้น และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลประชากรที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach, 1907) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.971 สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาต โดยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) โดยสร้างจากระบบ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามผ่านช่องทาง Online ต่าง ๆ สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ 386 ตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติอนุมาน (Inferential statistics) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis; MRA) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปร ร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไรของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

ผลการวิจัย

จากการสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 386 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.65 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.93 มีสถานภาพสมรส จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 60.10 มีส่วนใหญ่มิ่ประสบการณืทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.63 และเป็นข้าราชการ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น		
	(\bar{X})	SD.	แปลความ
1. ความสำเร็จในชีวิต	4.59	0.470	มากที่สุด
2. การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	4.38	0.585	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบ	4.40	0.509	มากที่สุด
4. โอกาสก้าวหน้า	4.37	0.583	มากที่สุด
5. ตำแหน่งงานที่ดี	4.32	0.582	มากที่สุด
รวม	4.41	0.465	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.41, S.D.=0.465) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านตำแหน่งงานที่ดี

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม 5 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น		
	(\bar{X})	SD.	แปลความ
1. คุณภาพของงาน (Quality)	4.48	0.485	มากที่สุด
2. ปริมาณงาน (Quantity)	4.42	0.493	มากที่สุด
3. เวลาในการปฏิบัติงาน (Time)	4.43	0.504	มากที่สุด
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)	4.36	0.527	มากที่สุด
รวม	4.42	0.462	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.42, S.D. = 0.462) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตาราง 3 การแสดงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพการสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาการทำงาน	ประเภทบุคลากร
1) คุณภาพของงาน	X	X	X	X	X	X
2) ปริมาณงาน	X	X	X	X	X	X
3) เวลาในการปฏิบัติงาน	X	X	X	X	X	X
4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	X	X	X	X	X	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย	✓	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ / ต่าง			
	เครื่องหมาย	X	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ / ไม่ต่าง			

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม มีผลไม่แตกต่างกัน และด้านที่แตกต่างได้แก่ประเภทบุคลากร จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรต่างกันกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	F.	Sig.
คุณภาพของงาน	ข้าราชการ	4.5	0.47	0.407	0.804
	ลูกจ้างประจำ	4.37	0.545		
	พนักงานราชการ	4.7	0.424		
	พนักงานจ้าง	4.47	0.486		
	อื่นๆ	4.43	0.67		
	รวม	4.48	0.485		
ด้านปริมาณงาน	ข้าราชการ	4.42	0.478	0.177	0.95
	ลูกจ้างประจำ	4.33	0.547		
	พนักงานราชการ	4.63	0.177		
	พนักงานจ้าง	4.41	0.51		
	อื่นๆ	4.41	0.56		
	รวม	4.42	0.493		

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
เวลาในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	4.44	0.499	0.689	0.6
	ลูกจ้างประจำ	4.33	0.542		
	พนักงานราชการ	4.9	0.141		
	พนักงานจ้าง	4.43	0.501		
	อื่นๆ	4.33	0.621		
	รวม	4.43	0.504		
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ข้าราชการ	4.42	0.509	2.717	0.030*
	ลูกจ้างประจำ	4.07	0.485		
	พนักงานราชการ	4.5	0.424		
	พนักงานจ้าง	4.33	0.543		
	อื่นๆ	4.09	0.536		
	รวม	4.36	0.527		
รวม	ข้าราชการ	4.44	0.45	0.782	0.537
	ลูกจ้างประจำ	4.28	0.453		
	พนักงานราชการ	4.68	0.08		
	พนักงานจ้าง	4.41	0.473		
	อื่นๆ	4.31	0.563		
	รวม	4.42	0.462		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมพบว่า ประเภทบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.030 กล่าวคือประเภทบุคลากรต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพของงาน มีค่า $F = 0.407$, $Sig. = 0.804$ ด้านปริมาณงาน มีค่า $F = 0.177$, $Sig. = 0.950$ เวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า $F = 0.689$, $Sig. = 0.600$ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า $F = 2.717$, $Sig. = 0.030$ จากผลดังกล่าวพบว่า เฉพาะด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Sig. = 0.030 < 0.05$) จึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ในด้านนี้ กล่าวคือ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ (คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และภาพรวม) พบว่า $Sig. > 0.05$ ดังนั้น ประเภทบุคลากรไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านเหล่านี้

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	beta	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.053	0.167		6.312	0		
ความสำเร็จในชีวิต	0.233	0.047	0.238	4.953	0.000*	0.527	1.897
การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	-0.021	0.043	-0.027	-0.492	0.623	0.408	2.453
ความรับผิดชอบ	0.305	0.05	0.336	6.139	0.000*	0.405	2.468
โอกาสก้าวหน้า	0.121	0.053	0.153	2.296	0.022*	0.273	3.667
ตำแหน่งงานที่ดี	0.12	0.052	0.151	2.298	0.022*	0.282	3.55
R	0.734	sig	0.000*				

R² = 0.539, adj R² = 0.533, SEE = 0.3159, F = 88.97, DW = 2.008

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรต้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 53.30 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลางถึงสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านตำแหน่งงานที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีผลแตกต่างต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดว่าบุคลากรภาครัฐมักมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างตามลักษณะเฉพาะบุคคล และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบ

ความสำเร็จในชีวิต โอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีระบบราชการของ Weber และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ขยายตัวแปรเพิ่มเติมให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการทำงานมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจอาจเป็นเพียงบางส่วนของตัวแปรทั้งหมด ควรเพิ่มตัวแปร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ศึกษาเชิงลึกเฉพาะกลุ่ม (Sub-group Analysis) เช่น เปรียบเทียบผลตามช่วงอายุ ตำแหน่งหรือหน่วยงาน เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างอย่างละเอียดขึ้น
4. ขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดอื่น เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและเปรียบเทียบความแตกต่างของบริบทแต่ละพื้นที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อตรวจสอบแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเมื่อเวลาผ่านไป

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย: (เอกสารประกอบการสอนวิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จूरืพร กาญจนการุณ. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จิราพร ชุมบางหมัง, (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยาม รุรกิจ จำกัด. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรินต์ติ้งเซ็นเตอร์.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547), การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพฯ:เสมาธรรม.
- ณัฐฉัตร นวดกลาง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์.

- การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.
ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พูนศิริวัชรภูมิ. (2547). การจูงใจในการบริหาร. ในเอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาบริการ
หน่วยที่ 3 (หน้า 145-173) (พิมพ์ครั้งที่9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: เอส. แอนด์. จี.กราฟฟิค.
- พัทธ์ธีรา เงินสุข. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริการการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด
(มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ไทยกระแสนใหม่และสิ่งท้าทาย.
กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2548). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2554). หลักการบริหาร(พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไยใหม่เอ็ดดูเดท.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ทิพยวสุทธิ์.
- Bovee, C.L. (1993). Management. New York: McGraw-Hill.
- Chruden, H. J. & Arthur, W. S. (1968). Personnel management (3rd ed.). Cincinnati:
Southwestern.
- Certo, S.C. (2000). Modern management (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Clark, J. J. (1957). Outline of local government of The United Kingdom. London:
Sir Issac Pitman and Son
- Dubrin, J. (1994). Applying psychology: Individual organizational effective (4th ed.).

Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Holloway, W. V. (1959). *State and local government in The United States*. New York: McGraw Hill.

Lovell, R.B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Lindgren, H. (1976). *Educational psychology in classroom*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Murray, E. J. (1961). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Robson, W. A. (1953). *Local government*. In *Encyclopedia of Social Science* (V. 10).

(p. 574). New York