

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

**Factors Affecting the Work Performance of Personnel in Local
Administrative Organizations in Songkhla Province**

ชนากานต์ ไชยรักษ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา จำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 73.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.24773

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to examine work motivation and job performance efficiency of personnel in local administrative organizations in Songkhla Province; to compare job performance efficiency classified by personal factors, including gender, age, marital status, educational level, job position, average monthly income, and length of service; and to investigate the effects of work motivation on the job performance efficiency of personnel in local administrative organizations in Songkhla Province. The sample consisted of 368 personnel working in local administrative organizations in Songkhla Province. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The results revealed that both work motivation and job performance efficiency were at the highest level. The comparison of job performance efficiency classified by personal factors showed that differences in gender, age, marital status, and educational level did not result in statistically significant differences in job performance efficiency. However, differences in job position, average monthly income, and length of service resulted in statistically significant differences in job performance efficiency at the 0.05 level. Moreover, work motivation factors significantly affected the job performance efficiency of personnel in local administrative organizations in Songkhla Province at the 0.05 level. All independent variables together were able to explain or predict job performance efficiency at 73.5 percent, with a standard error of estimate of 0.24773.

Keywords: Work Motivation, Job Performance Efficiency

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นที่ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และทรัพยากรธรรมชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีขอบเขตการปกครองที่ชัดเจน และมีคณะผู้แทน

ที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างอิสระ ทั้งด้านการคลัง การจัดทำงบประมาณ การกำหนดนโยบาย รวมถึงการจัดบริการสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายประการ เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความซ้ำซ้อนของหน้าที่ ความล่าช้าในการดำเนินงาน ข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เช่น นโยบายที่ไม่ชัดเจน ความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่ถูกส่งเสริม ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลาออกในที่สุด ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (ณัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ, 2564)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท และปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ลดความผิดพลาด ลดเวลาในการดำเนินงาน และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถสะท้อนผ่านคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ (กัญญ์นันทน์ ภัทร์สรสิริ, 2554)

สำหรับจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคมของภาคใต้ตอนล่าง มีความซับซ้อนของปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีความสำคัญยิ่ง บุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบริหารจัดการและให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา เพื่อให้เข้าใจตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ทั้งด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การปรับปรุงระบบการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2568- กุมภาพันธ์ 2569

แนวคิดและทฤษฎี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2564) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ทั้งหมด 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) งานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ งานจะต้องมีความถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน ควรมีการเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนงาน และจัดสรรเวลาเพื่อให้งานตามเป้าหมาย

3. เวลา (Time) ใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน หรือความยากง่ายของงาน และมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานมีการลงทุนน้อยที่สุด แต่มีผลกำไรมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่อยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1975) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวก ซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหาเพื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เคยร่วมงานกัน ให้การยอมรับด้วยการแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ชื่นชม ยกย่อง เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง เป็นการแสดงออกที่ยอมรับถึงความสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ

3. ด้านลักษณะงาน (Work Itself) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 368 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยวิธีการคัดเลือกตามสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแบบสอบถาม เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ 1 คือ น้อยที่สุด และ 5 คือ มากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.7 ทุกข้อคำถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยแบบสอบถามนี้ ค่าความได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger E-mail เพื่อให้ได้ข้อมูลสะดวกรวดเร็วขึ้น และไม่จำเป็นต้องออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ t-test และจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance)

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.47	0.61	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.69	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.63	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.79	มาก
รวม	4.27	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.61	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.37	0.59	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.34	0.61	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.30	0.67	มากที่สุด
รวม	4.34	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา

ตัวแปรต้น	เครื่องมือ	t / F	Sig.
เพศ	t-test	-0.346	0.729
อายุ	Oneway ANOVA	1.700	0.149
สถานภาพการสมรส	Oneway ANOVA	0.993	0.372
ระดับการศึกษา	Oneway ANOVA	0.900	0.407
ตำแหน่งงาน	Oneway ANOVA	4.904	0.002*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Oneway ANOVA	2.739	0.029*
ระยะเวลาในการทำงาน	Oneway ANOVA	9.398	0.000*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.659	0.123		5.343	0.000*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.205	0.039	0.216	5.291	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.060	0.035	0.075	1.747	0.081
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.186	0.040	0.221	4.666	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ	0.248	0.038	0.276	6.478	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.155	0.027	0.223	5.800	0.000*

R = 0.857, R² = 0.735, R²adj = 0.731, F = 200.814, S.E_{est} = 0.24773 Sig = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา มากที่สุด (Beta= 0.276) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Beta= 0.223) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta= 0.221) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta= 0.216) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 73.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.24773

การอภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมิได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้จากลักษณะการบริหารงานภาครัฐที่มีระบบระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยสมยศ นาวิกาน (2538) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในองค์การภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ

บริหารที่เป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะมีส่วน บุคคลแตกต่างกันเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้าน ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยนี้สามารถ อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานแตกต่างกันย่อมมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีโอกาสแสดงศักยภาพและพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวว่า ตำแหน่ง หน้าที่และบทบาทในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนเป็น แรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชัยรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณทรัพย์ (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มี อิทธิพลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เสนอว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่ช่วย กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1975) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ยุพาพร จันทร์, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการส่งผลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ มีเพียง 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดแนวทางและนโยบายที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. จากการศึกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยควรกำหนดแนวทางการวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านการบริหารงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องและโปร่งใส

3. จากการศึกษ พบว่า บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติตามลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก เช่น การจัดฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพความแตกต่างและสนับสนุนความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. จากการศึกษ พบว่า บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่

แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยควรพิจารณาปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งและสายงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภาระงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรมตามระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงานและประสบการณ์ เช่น การพัฒนาบุคลากรใหม่ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรระดับกลาง และการเตรียมความพร้อมบุคลากรระดับอาวุโส เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม และส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพอย่างยั่งยืน

5. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในทุกมิติ เช่น การจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความทุ่มเทในการทำงาน และยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในระดับที่กว้างขึ้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้แบบจำลองปัจจัยที่ครอบคลุมและสะท้อนสภาพการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น
3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐในจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กรวิภา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 228-241.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณัยทรัพย์. (2564.) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1), 118-139.
- ชวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวิธวัฒน์ แหวนหล่อ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 87
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุพาพร จันทร์, ชีวรัตน์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2), 16-30.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg F. and Others. (1975). *The Motivation to Work*. (2nded.). New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.