

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง

Factors Affecting the Work Efficiency of Officers in Trang Municipality

อรพรรณ ปิตุเกียรติธำรง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านภายใน และด้านคำจูง ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความตรงต่อเวลา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านค่าใช้จ่าย ข้อมูลเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างภายในเทศบาลนครตรัง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เครื่องมือที่ใช้ได้รับการทดสอบความน่าเชื่อถือและความตรงตามเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมทางสถิติ พบว่า ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายในและคำจูงสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลางถึงสูง

ปัจจัยแรงจูงใจทั้งด้านภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านคำจูง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า มีระดับความสัมพันธ์กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.825 ($R = 0.825$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $R^2 = 0.681$ หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้คิดเป็น ร้อยละ 68.10 ขณะที่ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 31.90 อาจเกิดจากปัจจัยอื่น การวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบแรงจูงใจและนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยส่วนบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This quantitative research examined the factors affecting the work performance efficiency of officials in Trang City Municipality. The objective of the study was to investigate the effects of personal factors, including gender, age, educational level, work experience, and average monthly income, as well as motivational factors consisting of intrinsic and hygiene factors, on the work performance efficiency of municipal officials. The dependent variable was work performance efficiency, measured in terms of quality of work, quantity of work, timeliness, ability to work collaboratively with others, and cost efficiency. Data were collected from a sample of 320 respondents, comprising civil servants, government employees, and contract employees working in Trang City Municipality, using an online questionnaire administered via Google Forms. The research instrument was tested for content validity and reliability, and the data were analyzed using statistical software. The results revealed that educational level and average monthly income had a statistically significant effect on work performance efficiency, whereas gender, age, and work experience did not show statistically significant effects. In addition, both intrinsic and hygiene motivational factors were able to explain the variance in work performance efficiency at a moderate to high level.

Intrinsic motivational factors, including achievement, responsibility, and opportunities for career advancement, and hygiene factors, including job security, working environment, and salary or compensation, were found to have a statistically significant relationship with work performance efficiency. The multiple correlation coefficient was 0.825 ($R = 0.825$), indicating a high level of relationship between overall motivational factors and work performance efficiency. The coefficient of determination ($R^2 = 0.681$) indicated that motivational factors could explain 68.10 percent of the variance in work performance efficiency, while the remaining 31.90 percent may be attributed to other factors. This study reflects the importance of developing motivational systems and human resource management policies to sustainably enhance the work performance efficiency of municipal officials.

Keywords : Motivational factors, Personal factors, Work performance efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลและตอบสนองต่อเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ แต่หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพ การเจริญเติบโตขององค์กรจะเป็นไปอย่างยากลำบาก อีกทั้งส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาการลาออกบ่อย และยากต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โดยแรงจูงใจสามารถกระตุ้นพฤติกรรมและสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงานและความสามารถในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในทางตรงกันข้าม การขาดแรงจูงใจหรือแรงจูงใจไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย หรือพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การทุจริตและการใช้ทรัพยากรส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม แนวคิดสมัยใหม่มองว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลเกิดจากการใช้ปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ หากใช้ทรัพยากรมากเกินไป แม้ผลลัพธ์จะสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ถือว่าขาดประสิทธิผล

เทศบาลนครตรังมีนโยบายการบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาบริการสาธารณะ คุณภาพชีวิตประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมความโปร่งใส การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น การดูแลสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาระบบขนส่ง และการสร้างความมั่นคงทางสังคม (ประชุมสภาเทศบาลนครตรัง, 2568) นโยบายเหล่านี้ช่วยสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ทำวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจและความพร้อมของบุคลากร อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

- ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน

- ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านความตรงต่อเวลา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากร : ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่สังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

ขอบเขตด้านพื้นที่ขอบเขตด้านพื้นที่ (Area Scope) พื้นที่ในการวิจัย คือ สำนักงานเทศบาลนครตรัง ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง และรวมถึงหน่วยงานสาขา เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานย่อยหรือกองต่างๆ ภายในเขตเทศบาลนครตรัง

ขอบเขตด้านเวลา งานวิจัยฉบับนี้ได้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ.2568 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ.2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermmerhorn, Hunt & Osborn, 1991 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551) อธิบายว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ลักษณะด้านความสามารถ และลักษณะด้านจิตวิทยา โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ และสถานะทางสังคม ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้เพียงลำพัง แต่ต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา เช่นเดียวกับชิฟแมน และคานุก (Schiffman & Kanuk, 2007) และฉัตยาพร เสมอใจ (2550) ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลครอบคลุมทั้งคุณลักษณะทางชีวสังคม เช่น เพศ อายุ และเชื้อชาติ และคุณลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม เช่น การศึกษา รายได้ และอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล คล้ายคลึงกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) และศิริพร สอนไชยา (2557) เห็นว่าความแตกต่างด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ทำงานมากมักมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติของบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ และสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และผลลัพธ์ในการทำงาน โดยการศึกษาได้นำทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน ชนัญญา ทองสุข, 2562) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ความโปร่งใส และความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังในบริบทขององค์กรภาครัฐ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน กัญญา ศิริสุริยงค์, 2561) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน ซึ่งต้องมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ (2) ปริมาณงาน ซึ่งต้องเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนด โดยอาศัยการบริหารเวลาและทรัพยากรอย่างเหมาะสม (3) เวลาในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งควรดำเนินงานได้อย่างทันเวลา ถูกต้องตามหลักการ และมีการพัฒนาเทคนิคหรือกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งหมายถึงทักษะในการประสานงาน การสื่อสาร และการทำงานเป็นที่มออย่างราบรื่น และ (5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล การเงิน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด สอดคล้องกับสุพิชัย ชุกติติกุล และจันทนา แสนสุข (2561) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน นอกจากนี้ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) ยังได้นำแนวคิดของ Plowman and Peterson (1989) มาใช้ โดยระบุองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน 5 ด้านเช่นเดียวกัน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เช่นเดียวกัน ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) เสนอว่าประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้หลายมิติตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แก่ มิติด้านต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ (Input) มิติด้านกระบวนการบริหารจัดการ (Process) และมิติด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output/Outcome) ซึ่งล้วนสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การดำเนินงานที่มีคุณภาพ ทันเวลา และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้รับบริการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

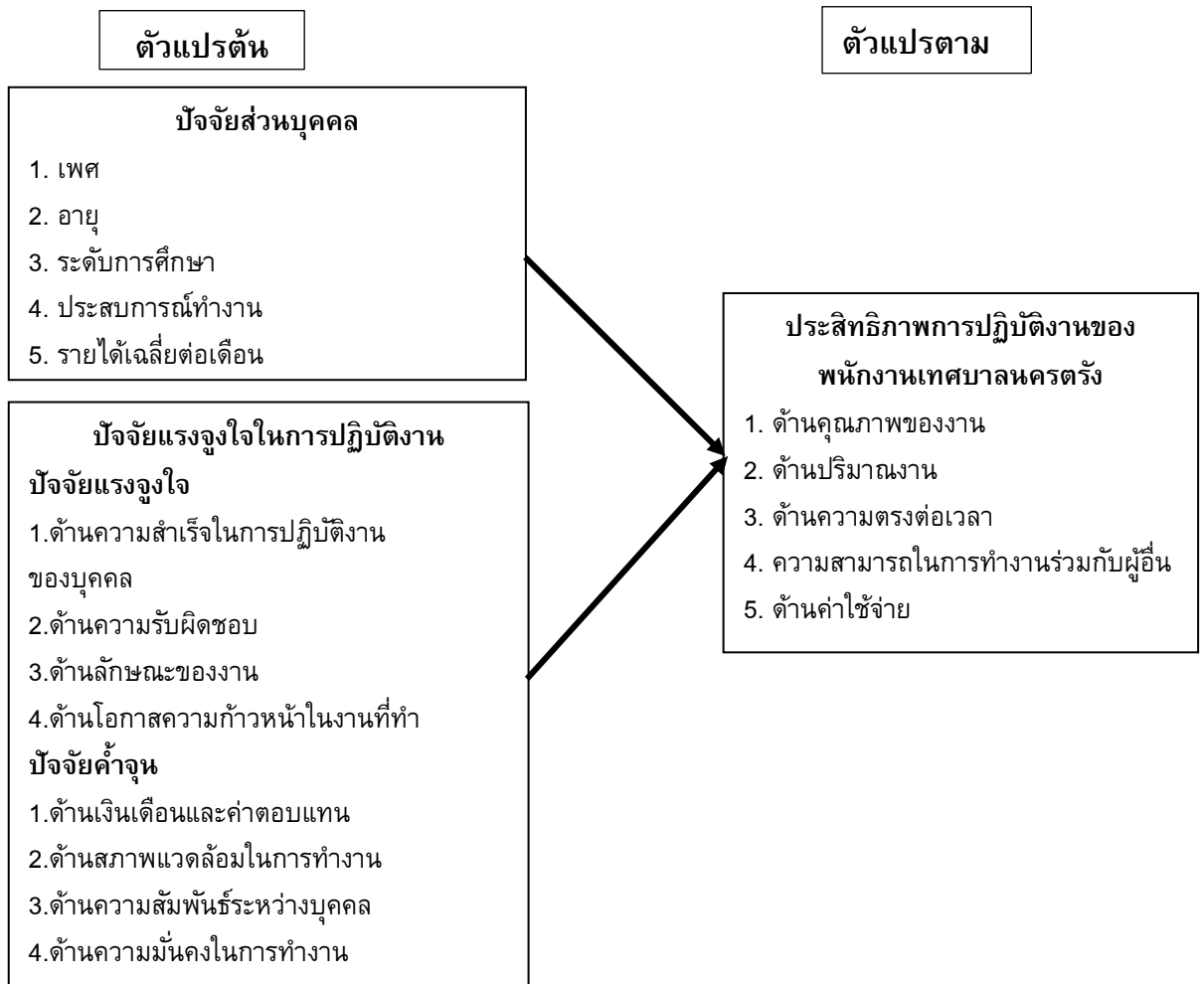
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่ช่วยสร้างพลังภายในให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับกิตติ สมอุมจารย์ (2565) เห็นว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าทั้งภายใน เช่น แรงขับ เจตคติ และความคาดหวัง และสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล การลงโทษ และกลวิธีจูงใจ ซึ่งผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย คล้ายคลึงกับ Wehrich and Koontz (1993 อ้างถึงใน ณิชฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) ที่ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือแรงผลักดันจากภายใน อันเกิดจากความต้องการและความคาดหวังของมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ในขณะเดียวกัน ภูมรินทร์ ทวีชศรี (2554) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน หากผู้บริหารเข้าใจและใช้ปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 205 คน เครื่องมือการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การเติบโตในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้า นอกจากนี้ แรงจูงใจด้านที่ต้องรักษาในการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน อยู่ในระดับมากเช่นกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่าแรงจูงใจของบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พันัยทรัพย์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่องาน รวมทั้งปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งในดำเนินงานและสวัสดิการ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครตรัง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเทศบาลนครตรัง จำนวน 1,398 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดย แบ่งเป็นพนักงานเทศบาล 200 คน และลูกจ้างประจำ 10 คน พนักงานจ้าง 110 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน จากการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากจากบัญชีรายชื่อ (ข้อมูลอ้างอิงจากเทศบาลนครตรังจังหวัดตรัง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งทางผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่าน

กูเกิลฟอร์ม (Google Form) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการออกแบบแบบสอบถามในครั้งนี้ได้มีการอ้างอิงตัวแปรมาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ และ ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง มีทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำมาแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปทดสอบเก็บข้อมูลจริงเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำผลที่ได้มาทดสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคำถามรวม = 0.967

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคำถามปัจจัยแรงจูงใจ = 0.956

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคำถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = 0.953

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และแนวโน้มของข้อมูล

- โดยการอธิบายข้อคำถามในส่วนที่ 2 คือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การนำเสนอค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

- ในส่วนของข้อคำถามปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบอันตรภาคชั้นให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด นำเสนอโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายผลการวิจัย

สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยสมมติฐานในการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ T – test และ ANOVA สมมติฐานในการวิจัยที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ใช้สถิติ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.6 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.4 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 41.6

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าพนักงานมีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง มีวินัย และสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของงาน

2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นในเสถียรภาพขององค์กรและสวัสดิการ ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานระยะยาวกับหน่วยงาน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าหน่วยงานมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ สถานที่ และความปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

6. ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก แสดงว่าลักษณะงานมีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และเอื้อต่อการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่ยังคงคาดหวังการปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพมากขึ้น

8. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) แม้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังต้องการโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง

1. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงาน ตรวจสอบความถูกต้อง และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานสามารถบริหารจัดการงานได้เหมาะสม ทำงานได้ตามเป้าหมายและปริมาณงานที่กำหนด

3. ด้านความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงวินัยในการทำงาน การวางแผน และการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในสถานการณ์เร่งด่วน

4. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งภายในองค์กร

5. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การควบคุมค่าใช้จ่าย และความรับผิดชอบต่อทรัพยากรขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงและมีรายได้สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษาและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังผลการทดสอบ พบว่า มีระดับความสัมพันธ์กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.825 ($R = 0.825$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $R^2 = 0.681$ หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้คิดเป็น ร้อยละ 68.10 ขณะที่ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 31.90 อาจเกิดจากปัจจัยอื่น โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมความรับผิดชอบและความมั่นคงในการทำงานเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรังและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ขณะที่ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และในด้านปริมาณงานและค่าใช้จ่ายพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทนอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งชี้ให้เห็นว่ารายได้และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาทักษะและสมรรถนะ การวางแผนฝึกอบรม และการปรับระบบค่าตอบแทน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R = 0.825$, $R^2 = 0.681$) โดยสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 68.10 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ระบุว่าปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน อิสระในการตัดสินใจ และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ขณะที่ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่า ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หลักประกันในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่พบอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงบริบทเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพและความรับผิดชอบในงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. พัฒนาระบบแรงจูงใจภายในองค์กรควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงานผ่านการตั้งเป้าหมายชัดเจน การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน
2. ปรับปรุงปัจจัยค่าจูงภายนอก (Extrinsic Motivation) เน้นการสร้าง ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการควบคุมค่าใช้จ่าย
3. พัฒนาระดับความรู้และการศึกษา เนื่องจากระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม พัฒนาทักษะ และศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อยกระดับความสามารถและประสิทธิภาพในทุกด้าน
4. วางแผนการบริหารรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ควรพิจารณาการปรับโครงสร้างเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ควรขยายไปยังเทศบาลอื่น ๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันความทั่วไปของผลวิจัย
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบราชการ เช่น ความซับซ้อนของขั้นตอนการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการอนุมัติในองค์กรภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยเฉพาะในงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว
3. ควรพิจารณาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารงานภาครัฐ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ความเป็นธรรมในการบริหารงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอศถ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
ฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา
- นัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ. (2545). ด้านรายได้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้บริโภค.
กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, และ บุญอนันต์ พิณัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารการเมืองการปกครอง
- ภูมรินทร์ ทวิชศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้า
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอศถ. (2561). แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การ
ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี.เพชรบุรี สำนัก
วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). Business organization and management.
Homewood, Illinois: Richard D. Irwin