

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ**
**Motivation Affecting the Performance Efficiency of the Personnel of the Local
Administrative Organizations in Rasisalai District, Sisaket Province**

ณัฐวิวัฒน์ แหวนหล่อ¹ นลินี ทองประเสริฐ² และโณทัย หาระสาร²

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน ตำบลเมืองแคน อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ¹

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี²

E-mail: nutthawittawan@gmail.com

Received: January 21, 2021; Revised: February 26, 2021; Accepted: March 2, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ และ 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter และวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of the research were to study 1) a motivation level of the personnel's performance working in the local administrative organizations in Rasisalai district, Sisaket province

and 2) the motivation affecting the performance efficiency of the personnel working in the local administrative organizations in Rasisalai district, Sisaket province. The samples used in the research were 276 personnel working in the local administrative organizations in Rasisalai district. The research instrument was a questionnaire. The statistical instruments were descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation and a inferential statistics: multiple regression analysis with enter and a stepwise method.

The research findings were found as follows.

1. The motivation affecting the performance efficiency of the personnel working in the local administrative organizations in Rasisalai district, Sisaket province in the overall was at a high level. When each aspect was considered, based on the mean scores, the aspects were organized from the highest to the lowest scores, namely, job accomplishment, performance characteristics, jobs' statuses, responsibility, relationship among supervisors, controlees, and colleagues, job security, working statuses, policies and administration, dominance and command, welfare, acceptation and respect, advancement, opportunities to receive the advancement in the future, privacy, and salary, respectively.

2. The finding of the hypothesis experiment showed that the motivation of the job accomplishment, the performance characteristics, the policies and administration, the relationship among supervisors, controlees, and colleagues, the job security, and working statuses affected the performance efficiency and could be used together to predict the performance efficiency of the personnel working in the local administrative organizations in Rasisalai district, Sisaket province by 63% with the statistical significance at the level of .01.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency, Local Administrative Organizations

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government) ถือเป็นการบริหารราชการรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีสภาพปัญหาสังคมวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน หากมีการหวังพึ่งรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา และเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่างทันท่วงที บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันที่มีการกิจเพิ่มขึ้นหลากหลายด้านซึ่งเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองยังมีข้อจำกัด และมีอุปสรรคที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาและกระบวนการในการแก้ปัญหาให้กับประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเกิดจากกระบวนการบริหารงานภายในองค์กรเอง ไม่ว่าจะเป็นการขาดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานท้องถิ่น พนักงานขาดความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน (อนุจิตร ชินสาร 2557)

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น จำเป็นที่บุคลากรต้องมีใจรักในการปฏิบัติงาน หุ่เมเทแรงกายแรงใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญ ประการหนึ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการ ประชาชน (ศุภจิรา จันทรอารักษ์ 2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็น ภาวะของความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย การสร้างแรงจูงใจนี้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรือลด การกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ที่นำไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ (Vroom 1964; Loudon and Bitta 1988); Domjan 1996; Kinicki and Williams 2006)

การสร้างแรงจูงใจในองค์กร จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน มีความจงรักภักดี มีระเบียบวินัย หุ่เมเทให้กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kinicki and William 2006) จากทฤษฎีสอง ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory) (Herberg et al 1959) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ว่ามีทั้งหมด 2 ปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors) โดยที่ปัจจัยภายในเป็นปัจจัย จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ (The Work Itself) 2) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 3) การยอมรับนับถือ (Recognition) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยค้ำจุนรักษา สุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถสร้างความจูงใจได้ แต่จะมีส่วนช่วยขจัดความ ไม่พอใจต่าง ๆ ได้ ประกอบด้วย 1) เงินเดือน (Salary) 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) 3) สถานะของอาชีพ (Status) 4) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) 5) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 6) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) 7) ความมั่นคงในงาน (Security) 8) สวัสดิการ (Fringe Benefits) 9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และ 10) ความเป็นอยู่ ส่วนตัว (Personal Life)

สำหรับการวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากทฤษฎีของ Harrington Emerson (Emerson 1913) ที่เน้นในเรื่องของผลงานในเชิงปริมาณ และทฤษฎีตัวชี้วัดความสำเร็จโดยมุ่งวัตถุประสงค์ (Objectives and Key Results) ถือว่าเป็นแนวคิดการบริหารผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Performance Management) ที่เน้น ในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานและกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น เป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมีวินัยในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อช่วยกันทำให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นทั้งของ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และองค์การบรรลุผลสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเอง(Local Performance Assessment: LPA) ที่ได้กำหนดระบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น” หรือ “การประเมิน Core Team” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา (กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น 2563) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ 4 ด้าน คือด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่า

อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 14 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล เมืองคง เทศบาลตำบลบัวทุ่ง เทศบาลตำบลสัมปอ ย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองแคน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมี่

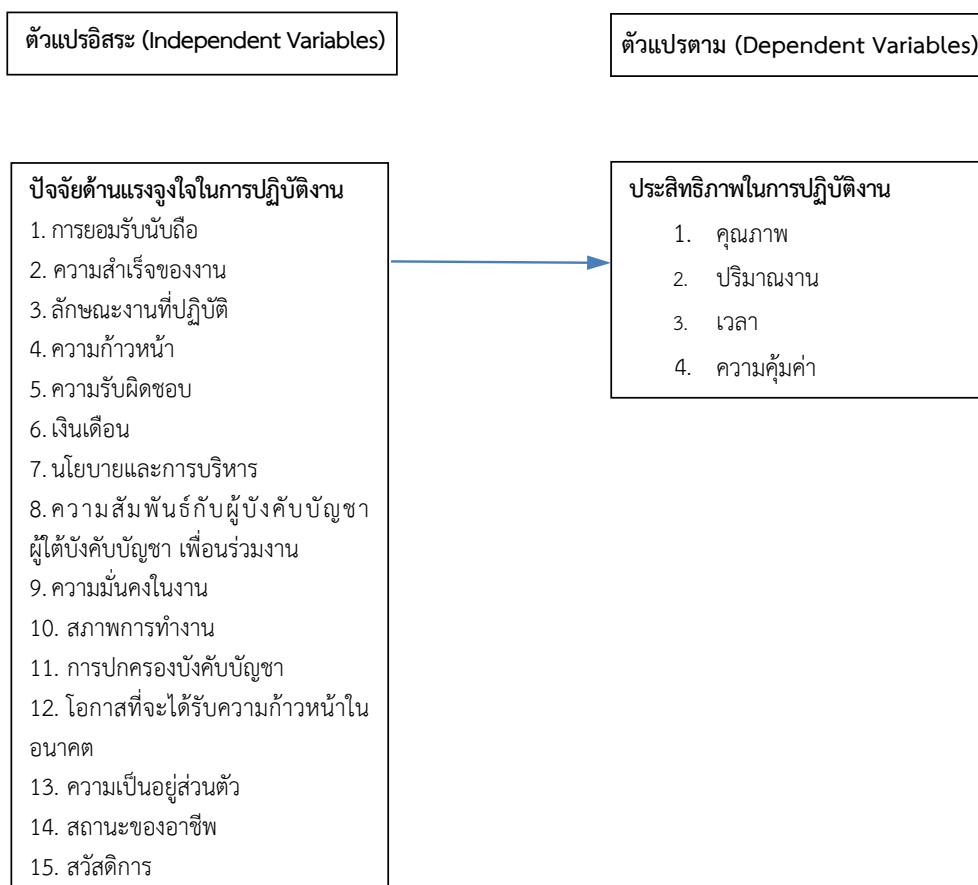
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยคำ องค์การบริหารส่วนตำบลตู๋ องค์การบริหารส่วนตำบลจิกสังข์ทอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแค องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอึ่ง ซึ่งประสบปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ เงินเดือน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ และ สวัสดิการ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และความคุ้มค่า เช่นเดียวกับชุมชนชนบทของประเทศไทย ทั้งปัญหาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรและประเทศชาติเป็นอย่างมาก การแก้ปัญหาจากวิกฤติให้หลุดพ้นได้อย่างยั่งยืน และปกป้ององค์กรให้มีความแข็งแกร่งต่อไปในอนาคตนั้นมียุทธศาสตร์เดียวคือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมโดยสังเคราะห์ตัวแปรจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 15 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ และ สวัสดิการ ส่วนตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และความคุ้มค่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 14 แห่ง และมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 606 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 241 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล จึงเก็บจำนวน 300 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 15 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ และ สวัสดิการ

2. ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่า IOC แล้วนำไปทดลองกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยทั้งฉบับ เพื่อประเมินว่าเครื่องมือในการวิจัยแต่ละด้านมีคุณภาพที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ แล้วใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับ เนื้อหา ออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 75 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. แจกแบบสอบถามแก่ผู้ใช้บริการ จำนวน 300 คน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อทำการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Enter และวิธี Stepwise

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศหญิง ร้อยละ 58.3 เพศชาย ร้อยละ 41.7 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ 41 - 50 ปี ร้อยละ 34.1, 21 - 30 ปี ร้อยละ 17.0 และ 51 - 60 ปี ร้อยละ 6.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.0 และ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.8 มีอายุงาน มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ 1 - 6 ปี ร้อยละ 37.7 และน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 12.0 และตำแหน่งงาน พนักงานจ้าง ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ วิชาการ/นักวิชาการ ร้อยละ 26.4, ทั่วไป/เจ้าพนักงาน ร้อยละ 20.7 และอำนวยการท้องถิ่น ร้อยละ 11.2

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	.74	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.87	.64	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	.62	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.60	.73	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	.63	มาก

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
6. ด้านเงินเดือน	3.40	.76	ปานกลาง
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	.71	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.72	.68	มาก
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.71	.88	มาก
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.65	.73	มาก
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.62	.77	มาก
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.57	.72	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.57	.67	มาก
14. ด้านสถานะของอาชีพ	3.81	.71	มาก
15. ด้านสวัสดิการ	3.62	.77	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย
1. ด้านคุณภาพ	3.74	.64	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.73	.62	มาก
3. ด้านเวลา	3.83	.62	มาก
4. ด้านความคุ้มค่า	3.72	.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.83$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.73$) และด้านความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด Enter Selection (n=276)

ตัวพยากรณ์	VIF	B	Beta	t	p
1. ด้านการยอมรับนับถือ	1.90	.03	.05	.89	.38
2. ด้านความสำเร็จของงาน	2.81	.12	.14	2.34*	.02
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.34	.11	.13	2.25*	.03
4. ด้านความก้าวหน้า	3.54	-.09	-.11	-1.64	.10
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.10	.06	.07	1.00	.32
6. ด้านเงินเดือน	2.36	-.04	-.06	-1.05	.29
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.24	.12	.15	2.28*	.02
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	2.75	.15	.19	3.07**	.00
9. ด้านความมั่นคงในงาน	2.09	-.01	-.02	-.30	.76
10. ด้านสภาพการทำงาน	2.19	.13	.17	3.16**	.00
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	.04	.05	.79	.43
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.55	.00	.00	.05	.96
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.39	.08	.09	1.63	.10
14. ด้านสถานะของอาชีพ	2.89	.08	.11	1.72	.09
15. ด้านสวัสดิการ	2.52	.04	.06	.98	.33
Constant = .62 R = .81 R ² = .65					
R ² _{adj} = .63 F = 32.03** Sig F = .01					

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter เพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรพยากรณ์ 15 ตัว คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสวัสดิการ มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .81 ($R = .81$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 65

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise ($n=276$)

ตัวพยากรณ์	VIF	B	Beta	t	p
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	2.49	.15	.19	3.22**	.00
2. ด้านความสำเร็จของงาน	2.18	.15	.18	3.38**	.00
3. ด้านสภาพการทำงาน	1.82	.16	.21	4.16**	.00
4. ด้านสถานะของอาชีพ	2.18	.14	.18	3.29**	.00
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.73	.10	.13	2.17*	.03
6. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.79	.09	.10	2.11*	.03
Constant = .73 $R = .80$ $R^2 = .64$ $R^2_{adj} = .63$ $F = 78.25$ $Sig F = .01$					

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยตัวแปรอิสระ 15 ตัว คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสวัสดิการ ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 63 ($R^2_{adj} = .63$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .80 ($R = .80$)

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 15 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ จากแรงจูงใจ 15 ด้าน พบว่า มีแรงจูงใจเพียง 6 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านสถานะของอาชีพ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 6) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายดังนี้

1) แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน และพื้นที่ใช้สอยในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชีวา พันธุ์ภูโต (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และยังสอดคล้องกับ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในระดับสูงทุกด้าน เช่นเดียวกับ Bawa (2017) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของลูกจ้าง (Employee motivation) และผลิตภาพขององค์กร (Organizational productivity) ในประเทศไนจีเรีย ปากีสถาน อังกฤษ ศรีลังกา และสหรัฐอเมริกา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Conducive working environment) มีส่วนสำคัญในการเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อผลิตภาพที่สูงขึ้นในที่สุด

2) แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า การที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตลอดจนองค์กร ให้การส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๑ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง และยังสอดคล้องกับ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ การเป็นที่รู้จักของสังคมและความมั่นคงขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชีวา พันธุ์ภูโต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ

4) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา และการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุน ในทุก ๆ ด้าน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกันตลอดจนบุคลากรไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และมีความสามัคคีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรการคลังสินค้า พบว่า ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรการคลังสินค้า และยังสอดคล้องกับ ญัฐวดี เป้งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 เช่นเดียวกับ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในระดับสูงทุกด้าน

5) แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การบริหารงานมีความยืดหยุ่น องค์กรมีการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร นโยบายการบริหารองค์กรมีความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายและทุกระดับ ในหน่วยงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร และการกระจายงาน มอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาค ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงานของแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรการคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรการคลังสินค้า และยังสอดคล้องกับ ขวัญชีวา พันธุ์ภูโต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่นเดียวกับเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในระดับสูงทุกด้าน

6) แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร และองค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวทร เป้งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 และยังสอดคล้องกับเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1 เช่นเดียวกับ Aibievi (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุน (Non-academic staff) ของมหาวิทยาลัยเบนิน (University of Benin) ประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ทำให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และยังพบว่า การฝึกอบรมนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพของแรงงาน (Productivity)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจด้านดังกล่าวเป็นอันดับแรก อาทิเช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อองค์กรกำหนดให้บุคลากรได้รับงานตรงตามกับความถนัด ทำให้มีความรู้ ความสามารถชัดเจนในหน้าที่นั้น ๆ ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ และสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้าน ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกัน ให้ความสำคัญทั้งในด้านการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รวมทั้งด้านสวัสดิการของบุคลากรที่พึงจะได้รับ โดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ภายใต้งบประมาณขององค์กร

3. จากปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้ว องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น การสร้างที่ทำงานให้น่าทำงาน การสร้างความรักในงานที่ทำ การสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ตลอดจนการสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก ซึ่งองค์กรควรตระหนักอยู่เสมอว่าบุคลากรมีทางเลือกใหม่อยู่เสมอเมื่อมีแรงจูงใจที่ดีกว่า

4. จากปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมาก และตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับแรงจูงใจให้สูงอยู่เสมอเพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้บุคลากรได้เห็นความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจของบุคลากรให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

6. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของบุคลากรและเป็นที่พึงพิงของบุคลากรได้ จำปรารถนาที่จำดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามตำแหน่งงาน เพื่อทราบถึงสาเหตุเบื้องลึกของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน โดยที่ประเภทของงานที่ต่างกันจะมีตัวชี้วัดที่ต่างกัน จึงควรศึกษาในรายละเอียดของแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มหรือสายงาน

2. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสวัสดิการ เพื่อเป็นแนวทางบริหารปรับปรุงให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณิณี ทองประเสริฐ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โฉมพิศ หาระสาร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ตรวจสอบวิทยานิพนธ์เพื่อความสมบูรณ์ทุกขั้นตอน

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2559.
- ขวัญชีวา พันธภูโต. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, 2560.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2560.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2557.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก, 2559.
- ศุภจิรา จันทรอารักษ์. ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2563.
- อนุจิตร ชินสาร. นวัตกรรมกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

- Aibievi, S. **Training as an Essential Tool for Increasing Productivity in Organization: Uniben in Focus.** Nigeria: University of Benin, 2014.
- Bawa, M. A. **Employee Motivation and Productivity: A review of Literature and Implications for Management Practice.** Delta State, Nigeria: Petroleum Training Institute, 2017.
- Domjan, M. **The Principles of Learning and Behavior.** Belmont, CA: Thomson/Wadsworth, 1996.
- Emerson, H. **The twelve principles of efficiency.** New York: The Engineering Magazine, 1913.
- Herzberg, F. et al. **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Kinicki, A. and Brian Williams. **Management a Practical Introduction.** New York: McGraw-Hill, 2006.
- Loudon, D. L. and Albert Bitta. **Consumer Behaviour: Concept and Applications.** 3rded. New York: McGraw Hill, 1988.
- Vroom, V. H. **Management and Motivation.** Baltimore: Penguin, 1964.