

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

**The Effect of Job Motivation On Job Efficiency of Personnel in
Bang Kaeo Municipality, Bang Phli District, Samut Prakan Province**

ธวัชชัย เอกบรรณศิลป์

6524091222@rumail.ru.ac.th

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thawatchai Aekbanasil

6524091222@rumail.ru.ac.th

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Responding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 300 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปตามสมมติฐาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; เทศบาลเมืองบางแก้ว

Abstract

The purpose of this research is to study job motivation. The effect of job motivation on job efficiency of personnel in Bang Kaeo Municipality, Bang Phli District, Samut Prakan Province. The sample size used in the study was personnel in Bang Kaeo Municipality, Bang Phli District, Samut Prakan Province, totaling 300 samples. A questionnaire was used as a tool to collect statistical data used in data analysis, including percentages, averages, and standard deviations. Testing the specified hypotheses was carried out using multiple regression analysis. And analyze the relationship between the independent and dependent variables using the Pearson correlation coefficient, with statistical significance set at the 0.05 level. The research results found that the 10 motivation factors for working include factors related to work success. And relations with supervisors Subordinates and co-workers follow expectations. In terms of being accepted and respected, Job characteristics, responsibility, advancement opportunities, Salary, job security, policy and administration, and the work environment had a non-statistically significant effect.

Keyword Job motivation; Job efficiency; Bang Kaeo Municipality

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล หรือองค์กรได้ โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ขององค์กรได้นั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่างๆ และถือได้ว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักอันนำไปสู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคตได้ ตลอดจนสามารถ ที่จะพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา จนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามที่องค์กรต้องการเพื่อที่จะได้ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีความมั่นคงยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือ มีความรักต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างต่อเนื่อง เพราะต่างก็ตระหนักดีว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นจะช่วยให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องได้ เพราะหากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีการพัฒนาที่ดีมีศักยภาพแล้วก็จะพลังสำคัญ ที่จะนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด ที่องค์กรต้องการและบรรลุสู่เป้าหมายได้ (จักรี ขจรเจริญ, 2562)

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543)

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน นำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หากขาดการสร้างแรงบันดาลใจแล้วนั้น อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรจึงต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นลำดับต้นๆ เพราะการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) (ทฤษฎี : Herzberg) แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่คอยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ และด้วยความกระตือรือร้น จึงสามารถทำให้องค์กรนั้นมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ถือได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้นได้มาจากการมีความพึงพอใจในการทำงาน แล้วส่งผลให้มีแรงจูงใจในขั้นตอนการทำงาน ที่สามารถวัดผลงานหรือประเมินผลงานได้จากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2554)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลเองในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์กร อาจทำให้งานเกิดความเสียหาย และอาจทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ถ้าหากองค์กรใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร และตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2561) Plowman and Peterson (1989) ได้ให้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานที่มีคุณภาพสูง คุ่มค่าผลงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ 2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดจากเป้าหมายขององค์กร ปริมาณงานเหมาะสมตามแผนงานที่กำหนด 3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) คือ เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน ผลงานเสร็จตามกำหนดส่งมอบงานตรงตามกำหนด และทำงานถูกต้องรวดเร็ว และ 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานทั้งหมดลงทุนน้อยที่สุดให้ได้ผลกำไรมากที่สุด (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558)

ปัจจุบันการบริหารงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์กร หากการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบกพร่องหรือผิดพลาด ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ (สุชาติรัตน์ รักทองแดง, 2553)

เทศบาลในประเทศไทยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน ถือกำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ เทศบาลมีบทบาทอย่างสำคัญในด้านการให้บริการสาธารณะ โดยเฉพาะการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนในเขตเมือง ซึ่งรัฐบาลกลางมีงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ไม่สามารถที่จะให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง และแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ได้ เทศบาลจึงเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐบาลในการช่วยแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลในเขตชุมชนเมือง ทำให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในชุมชนเมืองเป็นไปได้ตาม

ความต้องการและรวดเร็ว นอกจากนี้ เทศบาลยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายการขอความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจนระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากรัฐบาลสู่ประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่น เพราะเทศบาลสามารถช่วยให้รัฐเข้าถึงประชาชนได้ง่ายขึ้น สามารถรู้จักประชาชนในพื้นที่ได้ดีกว่ารัฐบาล (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2552) ความสามารถของเทศบาลในการดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามภารกิจที่รัฐบาลได้มอบหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญ เทศบาลที่เข้มแข็งย่อมสามารถทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เกิดความสามารถในการปกครองตนเอง เป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร อีกทั้งผู้บริหารยังถือได้ว่าเป็นตัวแทนของประชาชน ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน (สุธินี อัดถากร, 2561)

เทศบาลเมืองบางแก้ว ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทและภารกิจครอบคลุมการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมืองการปกครอง ศิลปวัฒนธรรมประเพณี สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสวัสดิการสังคม โดยมุ่งมั่น มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามวิสัยทัศน์ “ประชาชนร่วมคิด พัฒนาคุณภาพชีวิต นำเศรษฐกิจสู่นครบางแก้ว” โดยจะนำพาตำบลบางแก้ว มุ่งสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) การสร้างผังเมืองใหม่ และการเพิ่มเส้นทางการสัญจรเพื่อความสะดวกสบายและแก้ไขปัญหาการจราจร ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องบริหารจัดการและขับเคลื่อนให้มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น บุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว จึงต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุดด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้ จากการศึกษา มาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ช่วยยกระดับมาตรฐานขององค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 516 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2567)

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบางแก้ว ในสังกัดส่วนราชการ ประกอบไปด้วย 8 ส่วน 1 ฝ่าย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2567 ระยะเวลา 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการดำเนินงานและแนวทางแก้ไข ปรับปรุงปัญหาเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุภัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการทำงานของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจ และภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง บุคคลนั้น ๆ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการให้กำลังใจ ได้รับคำชมเชย การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องมีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่สามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบงานของตน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ และสามารถควบคุมตนเองได้ ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความชอบธรรม ได้รับโอกาส หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานที่ช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของการทำงานแต่ละบุคคลคงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่บุคคลได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน สวัสดิการที่เป็นที่น่าพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาทะที่ติดต่อกันทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายบริหารในการจัดการ การมอบหมายงาน ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ในองค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน แสง เสียง ปริมาณงานที่ตึงเครียด การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นต้น ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพ และในองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา

หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่สามารถบริหารจัดการ ปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์ การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ สร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้สร้างแบบสอบถาม ทาง Google Form แล้วส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มไลน์แอปพลิเคชันที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ให้ครบจำนวน 300 คน เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบางแก้ว จำนวน 300 ชุด

2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมไว้ในเอกสาร ผลงานวิจัย หนังสือ บทความ เว็บไซต์ ตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าเงินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 ตำแหน่งงาน พนักงานจ้างภารกิจ มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

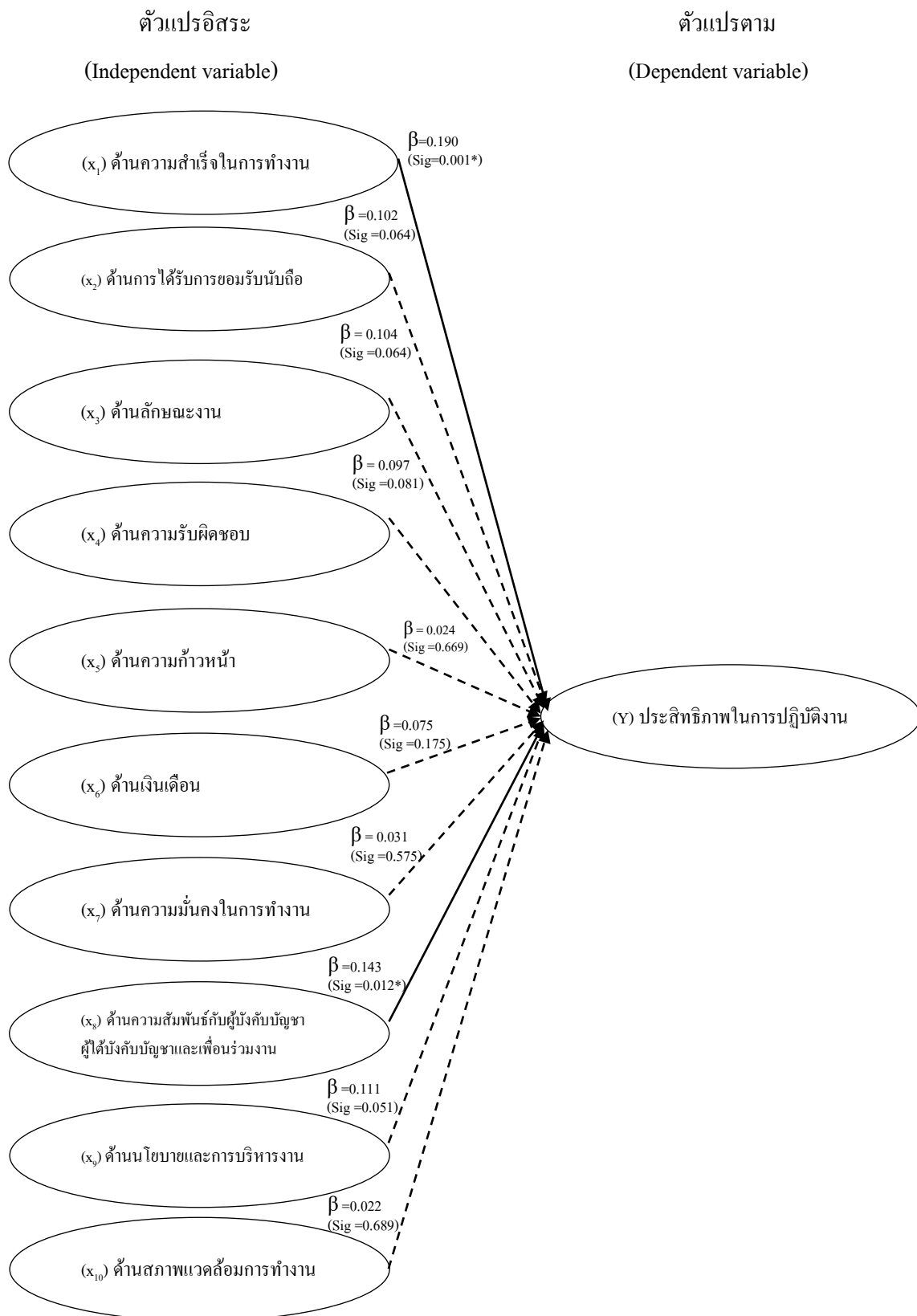
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ พบว่า อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .398$) อันดับ 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.27$, $SD = .393$) อันดับ 3 ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.26$, $SD = .363$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ อันดับ 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = .396$) อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .590$) อันดับ 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .399$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ อันดับ 7 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 3.31$, $SD = .742$) อันดับ 8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.22$, $SD = .685$) อันดับ 9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.03$, $SD = .643$) และอันดับสุดท้ายด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 2.98$, $SD = .574$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ อันดับ 1 ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.22$, $SD = .417$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ อันดับ 2 ด้านระยะเวลา ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .424$) อันดับ 3 ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.05$, $SD = .521$) อันดับสุดท้าย ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .660$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Model ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ



อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าอิทธิพลสูงสุด ($\beta=0.190$) มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.143$) มีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งพบว่าแต่ละด้านนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่บุคลากรสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ให้ความร่วมมือ ให้การยอมรับ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานนั้นจนประสบความสำเร็จ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานจนสำเร็จ โดยสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายงานนั้นด้วยตนเองจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของวันเพ็ญ วงษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านปัจจัยจูงใจ อันดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัจจัยค่าเงินหรือสุขอนามัย อยู่ในอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเห็นว่าคุณสมบัติผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร แต่เนื่องจาก เทศบาลเมืองบางแก้วมีหลายส่วนงาน และระดับผู้บังคับบัญชาหลายชั้น จึงทำให้การแสดงความสามารถ และความคิดเห็นของบุคลากรไปไม่ไกลเกินกว่าผู้บังคับบัญชาของตนเอง ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเองหน้าที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลเมืองบางแก้วมีประชากรแฝงจำนวนมากจากการขยายตัวของสังคมเมือง ทำให้บุคลากรประสบปัญหาภาระงาน จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ

อย่างเต็มที่ที่เป็นปกติวิสัย ปัจจัยด้านลักษณะงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แต่เนื่องจากเทศบาลเมืองบางแก้วเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลักเกณฑ์ ให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ในการกำหนดลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน แต่เนื่องจากบุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้วส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จึงไม่มีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องทำงานในตำแหน่งที่เริ่มต้นไปจนกว่าจะมีการลาออกหรือเกษียณอายุ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรเทศบาลเมืองบางแก้วส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งในแต่ละรอบระยะเวลาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนบุคลากรจะไม่ได้รับเงินเดือนสูงไปกว่ากรอบที่กำหนดไว้ และมีบางส่วนที่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ปัจจัยด้านเงินเดือน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีความเห็นว่าได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตได้ และมีระดับความเห็นที่หลากหลายที่จะตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย ให้ความร่วมมือ ให้การยอมรับเมื่องานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริเบอร์ก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากสูงไปต่ำ พบว่า ความรับผิดชอบในงาน สำเร็จ

ในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารขององค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่เนื่องจาก การแสดงออกทางภาวะผู้นำของผู้บริหารและการเป็นตัวอย่างที่ดี ที่ไม่สามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอ และสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีความสะดวกในการติดต่อ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการอย่างไม่มีนัยยะทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยดังนี้

1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อสร้างโอกาสสู่การเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร

2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬา กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ศึกษาหัวข้อตามข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการต่อยอดการวิจัยดังนี้

1 ควรนำผลการวิจัยศึกษาต่อยอดต่อไปเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเทศบาลเมืองบางแก้ว

บรรณานุกรม

- จักรี ขจรเจริญ . (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลสะตอ จังหวัดตราด. ปรินญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันเพ็ญ วงษา. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ปรินญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อรรถชัย ณ กิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. ปรินญาญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. ปรินญาญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุกัญญา จันทร์มณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. วิทยานิพนธ์ปรินญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐวรรณ สีเหลือง, (2564) การพัฒนาของชุมชนตำบลบางแก้วผู้การเป็นเมืองบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

- สุธินี อัดถากร. (2561). ประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง : การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์กร. หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรสำนักงานใหญ่. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำหรับ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน." สาขาวิชาศึกษาทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถาบัน เทคโนโลยีปทุมวัน.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของ ธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรารัตน์ รักทองแดง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กร ปกครอง ส่วน ท้อง ถิ่น ใน เขต อำเภ อ ห้วย ราช จั ง หั ว ด บุ ร รีม ย้. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย ปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2552). การปกครองท้องถิ่นกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินทราภาย
- กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ระบบสถิติทางการทะเบียน สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน ณ เดือนเมษายน 2567 Official statistics registration systems จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/view>
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- Yamane Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York : Harper and Row.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.