

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย**

**FACTORS AFFECTING OPERATION EFFICIENCY OF STAFF OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN SI SAMRONG DISTRICT
SUKHOTHAI PROVINCE**

กนกวรรณ อินทหอม¹

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโทนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) และใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ Independent Sample t - test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA หรือ F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยมีดังนี้ ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานคือ ข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ผู้ปฏิบัติงานให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นางสาวกนกวรรณ อินทหอม นักวิชาการพัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลรวาดันจันทร์

ABSTRACT

This independent research for Master's degree aimed to study factors affecting the operation efficiency of staff of local administrative organization in Si Samrong District, Sukhothai Province. The populations studied were people working in the sub-district municipalities and sub-district administrative organizations in the Si Samrong district, Sukhothai province. The 218 people were sampling by using the formula of Taro Yamane and using questionnaires to collect data. The data were analyzed using descriptive statistics, consisting of frequency; percentage; mean; standard deviation; and inferential statistics. The difference between the mean of the two samples was analyzed using Independent Sample t-test and the difference test between the variance of more than 2 groups of samples, using one-way analysis of variance (One - way ANOVA or F-test) and Pearson Correlation coefficient in hypothesis testing; testing of the correlation between two or more variables in determining the relationship between the variables. The research results were as follows. Most of those working in the sub-district municipalities and sub-district administrative organizations were female, aged between 20-29 years, having a bachelor's degree. Their positions were government officials with a period of work from 1 to 5 years and salary rates from 10,000 to 20,000 baht. The study results found that motivation factors affected the operation efficiency of staff of local administrative organization in the district of Si Samrong in Sukhothai Province. The staff put importance on the overall motivation factor at a high level. When considering individually, it was found that staff put the highest level of emphasis on the nature of the job and on the overall success of the job. And the study results of supporting factors affecting the operation efficiency of staff of local administrative organization in Si Samrong District, Sukhothai Province, found that the staff put importance on

the overall support factors at a high level. When considering individually, it was found that the staff put the importance on the overall organizational relationship at the highest level. The results of the hypothesis test comparing the motivation factors affecting the operation efficiency of staff of the local administrative organization in Si Samrong District, Sukhothai Province, found that overall the motivation factors had a high relationship with operation efficiency. And the results of the hypothesis test comparing with the supporting factors affecting the operation efficiency of staff of the local administrative organization in

Si Samrong District, Sukhothai Province, found that the overall motivation factors had a high relationship with operation efficiency as well.

Keywords : motivation factor, supporting factor, efficiency, local administrative organization

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรรัฐและเอกชนให้ความสำคัญทรัพยากรบุคคลมากขึ้นทั้งเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสัมพันธ์ในองค์กร ในการปฏิบัติงานต้องมีพนักงาน พนักงานเป็นทรัพยากรหลักในการทำงานมีความสำคัญในองค์กร หากพนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีก็จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติออกมาดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา หากพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้งานออกมาดีพนักงานอยู่ในองค์กรนานขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้ โดยจะต้องมี

ความพร้อมในด้านทรัพยากรการบริหาร ในด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ อำเภอศรีสำโรง เป็นส่วนราชการท้องถิ่น และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ประกอบด้วยเทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง ในส่วนราชการจะมีตำแหน่งงานในองค์กร มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ เพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานหรือบุคลากรต้องมีเพียงพอตามตำแหน่งหน้าที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีหน้าที่ช่วยเหลือประชาชน ชุมชน สังคม

ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำงานได้ตามปริมาณงานที่ตั้งไว้งานมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วย พนักงานรักองค์กร อยู่ในองค์กรนานขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมในเขตภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย ในการศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วยเทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 482 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane)

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2563 – เดือนกุมภาพันธ์ 2564 สถานที่เก็บข้อมูล ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และบริหารจัดการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ต่อไป

3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่สนใจ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

2. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นการจูงใจทำให้นุคคลรู้สึกชอบและรักในงาน ตอบสนองความต้องการของบุคคลทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของตนเอง เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จนั้น

2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ 3.ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง เป็นงานที่บุคคลได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีความเหมาะสม ตรงตามความถนัด หรืออาจมีความท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติ 4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้รับผิดชอบและมีอำนาจตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานนั้น สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ในด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่คอยสนับสนุน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1.นโยบายและการบริหารที่ดี หมายถึง หลักการที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับคนและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องการบริหาร ได้แก่

การมีนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาค นโยบายที่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน การจ่ายค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ และมีนโยบายส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากรในองค์กร 2.การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำด้านการงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ 3.ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความร่วมมือกันและปรียภาพในการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน 4.สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานที่อยู่รอบๆผู้ปฏิบัติงาน ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสำเร็จ สถานที่ทำงานเหมาะสมสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น 5.เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นตัวเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

5.คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ทำออกมานั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตรงตามงานที่กำหนดไว้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ทำให้มีคุณภาพและส่งผลดีต่อองค์กร

6.ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำออกมาตรงตามกับเป้าหมายที่กำหนดไว้มีการวางแผนเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการประเมินในตำแหน่งหน้าที่และในองค์กร

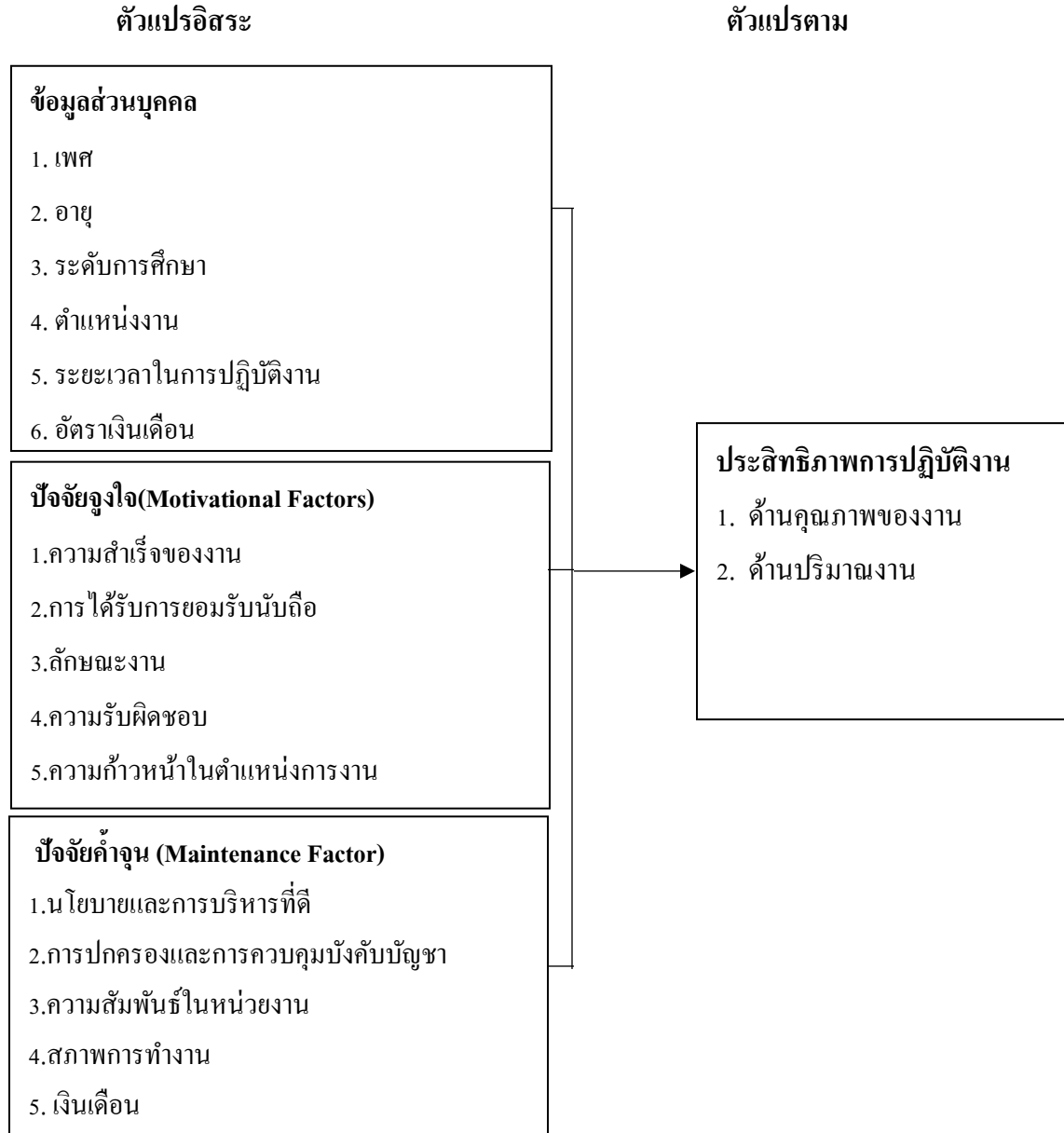
7.ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกออกเป็นดังนี้ ประถมศึกษา ,มัธยมศึกษา , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ,ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกออกเป็นดังนี้ ข้าราชการ ,

พนักงานจ้างตามภารกิจ ,ลูกจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง อายุการทำงานในองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย และอัตราเงินเดือน หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับในองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย ปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยด้านคำจูง (Herzberg, 1979) ปัจจัยด้านจิตใจประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยด้านคำจูงประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงานและเงินเดือน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 482 ราย การกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) โดยทราบจำนวนประชากร ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) อธิบายการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ใช้ Independent Sample t-test สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

ศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยที่ต่างกัน 2 ตัวแปร โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%)

2. ใช้ One-way ANOVA หรือ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อ 1,2,3 ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกัน มากกว่า 2 ตัวแปร โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละคู่ โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชุดเป็นอิสระต่อกัน

3. ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐานของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.2) มีอายุระหว่าง 20-29 ปี (ร้อยละ 44.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.1) มีตำแหน่งงาน คือข้าราชการ (ร้อยละ 48.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 44.0) และมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 50.0) ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ด้านเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัด

สุโขทัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยงูใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมระดับระดับสูง ($r = .749$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยค่าจูน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมระดับระดับสูง ($r = .756$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

เพศ ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย อายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญ และมีความใจเย็นละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า

ระดับการศึกษา ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษานุปริญญาหรือ

เทียบเท่า และผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มักจะมีความรู้มาก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ย่อมมีการเรียนรู้และมีความเข้าใจได้รวดเร็วกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า

ตำแหน่งงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใด ต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตำแหน่งงานของตนเองเหมือนกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมดีกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และมีทักษะการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

อัตราเงินเดือน ผู้ที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย พบว่า อัตราเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน เพราะต้องการผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยิ่งขึ้นไป

ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพิมล สมบัติใหม่ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่ ปัจจัยเชิงใจ พนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ซึ่ง
ประกอบด้วย ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายและ
การบริหารที่ดี (2) ด้านการปกครองและการควบคุม
บังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (4)
สภาพการทำงาน (5) ด้านเงินเดือน ปัจจัยคำจูงที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง
จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับสูง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ
พิมล สมบัติใหม่ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสำโรง
จังหวัดสุโขทัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน
คุณภาพของงานและปริมาณงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญต่อ
องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีทมาพร ท่อชู
(2559) การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร
ภาครัฐ การ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนัก

ถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน
เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยเชิงใจเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ระยะยาวของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้กลยุทธ์
ปัจจัยเชิงใจเพื่อเก็บรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กร
ในระยะยาว ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่ากับ
องค์กร เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่งจะส่งผล
ให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก
ยิ่งขึ้น ปัจจัยการจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับ
ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่ผู้บริหารต้องให้
ความสำคัญเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรใน
ระยะยาว ทั้งด้านความสำเร็จของงานที่เกิดจาก
ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการการยอมรับทั้งจาก
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้เสนอ
ความคิดในองค์กร ด้านลักษณะงาน การทำงาน
ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ในหน้าที่ตำแหน่งงานอย่าง
ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานต้อง
มีความรับผิดชอบในหน้าที่งานของตนเองและหน้าที่
อื่นที่ได้รับมอบหมาย หากผู้ปฏิบัติงานสามารถ
ปฏิบัติงานได้ตามวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง จะ
ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น และ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงาน
ทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
ของตนเอง เช่น ไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆและ
นำกลับมาพัฒนาในงานและองค์กรต่อไป เป็นต้น

ปัจจัยสำคัญ เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้กลยุทธ์ปัจจัยสำคัญ เพื่อเก็บรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรในระยะยาว ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น สำหรับทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรในระยะยาว ทั้งด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ในองค์กรต้องมีโครงสร้างองค์กรและผู้บังคับบัญชาที่ดี เพื่อผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการควบคุมผู้บังคับบัญชา การที่มีผู้บังคับบัญชาที่ดีและปกครององค์กรและพนักงานอย่างเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในภาวะเยือกเย็น และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีปริมาณงานที่เพียงพอต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากของการอยู่ร่วมกันในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การประสานงานการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ด้านสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสำคัญต่อ

สุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมที่กว้างขวาง ไม่แออัดมีบรรยากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน พนักงานผ่อนคลายปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และการมีอุปกรณ์การทำงานที่ครบครันก็ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้านเงินเดือน เงินเดือนมีความจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ระดับดีตามตำแหน่งงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหากตำแหน่งงานคือข้าราชการ การกำหนดอัตราเงินเดือนจะเป็นไปตามที่กรมกำหนด ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถกำหนดได้ แต่สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ดีในองค์กรและนำไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะส่งผลงานมีคุณภาพงานและปริมาณงานเพียงพอในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย

พลังสู่ความสำเร็จ.สืบค้นเมื่อ 18

พฤศจิกายน 2563, จาก

http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf

ธนากร ชันธพัต.(2557).ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย .การค้นคว้าอิสระ บัณฑิต

วิทยาลัย.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.สืบค้นเมื่อ

25 พฤศจิกายน 2563, จาก

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1560/1/thanakan.kant.pdf>

ปัทมาพร ท่อชู. (21 พฤษภาคม 2559). การพัฒนา

ประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 18

พฤศจิกายน 2563, จาก

http://www.thailandindustry.com/industryweb/online_mag_preview.php?cid=771

พัศตร์พิมล สมบัติใหม่. (2558). วารสารบัณฑิต

วิจัย.แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเชียงใหม่. (ฉบับที่ 2),มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเชียงใหม่.สืบค้นเมื่อ 25

พฤศจิกายน 2563, จาก [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/96554/75324)

[thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/96554/75324](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/96554/75324)

พิหารรัตน์ นุ่มสวัสดิ์และอนันต์ร ข้าของ.

(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต

เครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.

สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563 , จาก

<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/857>

พริญา ชื่นวงศ์. (2560). วารสารเศรษฐศาสตร์และ

กลยุทธ์การจัดการ.ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจ

การขนส่งในจังหวัดเชียงราย.(ฉบับที่ 2),

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. สืบค้นเมื่อ

25 พฤศจิกายน 2563 , จาก

<file:///C:/Users/Administrator/Downloads/1065-37-1612-1-10-20180213.pdf>

เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (20 พฤษภาคม 2558).

แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation .

สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2563,จาก

<http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/>

<0/info/12876/%E0%B9%81%E0%B8%A>

3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%
B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8
%88-Motives-

สุมาลี กฤษณโสภา และลัดดาวัลย์ สำราญ.

(2561).วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชิงเกิล

พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด

(มหาชน).มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล

สุวรรณภูมิ.สืบค้นเมื่อ 25

พฤศจิกายน 2563, จาก

<https://so05.tci->

thaijo.org/index.php/rmutsb-

hs/article/view/123222

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีสำโรง จังหวัด

สุโขทัย. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563,

จาก<https://district.cdd.go.th/>

sisamrong/about-us/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B2/

ศิริดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เข็นเชือก. (2562).

วารสารรัชฎาภักษ์.แรงจูงใจที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน

บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอน

เมือง 12.(ฉบับที่ 33), มหาวิทยาลัย

รังสิต.สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563,

จาก [https://so05.tci-](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/209137)

[thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/20](http://thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/209137)

9137

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

(2559). สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563,

[http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%](http://B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%A](http://E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[B%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%](http://B%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9](http://B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[%88%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%](http://%88%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0](http://B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E](http://%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81](http://0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%](http://%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E](http://B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

[0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%](http://0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%97%E0)

E0%B8%97%E0

%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%

E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B9%88

%E0%B8%99 วิธีการดำเนินงานวิจัย.

สืบค้น เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563, จาก

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52930500/chapter3.pdf

มหาวิทยาลัยบูรพา. วิธีการดำเนินงานวิจัย. สืบค้น

เมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563, จาก

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/51923988/chapter3.pdf

อานวยชัย บุญศิริ. (2556). ทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ก

(Herzberg and other. สืบค้นเมื่อ 18

พฤศจิกายน 2563, จาก

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>