

PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

Tanyapat CHOTWATTANASIRI^{1*}

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; tanyapa.aa@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the motivation factors for performance that influence the performance of civil servants of the Department of Local Administration. This study used a questionnaire as a tool for data collection. The population used in this research was 400 civil servants working in the Department of Local Administration. The study found that civil servants of the Department of Local Administration with different sex, age, status, education level, average monthly income and duration of work had no difference in performance efficiency and it was also found that the motivation to work had an effect on the performance of civil servants of the Department of Local Administration with a statistical significance at the level of 0.05. When considering each aspect, they ranked in descending order as follows: No. 1 in Interpersonal Relations, No. 2 in Job Stability, No. 3 in Salary and Benefits, No. 4 in Nature of Operations, and No. 5 in Policies and Administration of the organization.

Keywords: Performance Motivation, Performance Efficiency, Department of Local Administration.

CITATION INFORMATION: Chotwattanasiri, T. (2023). Performance Motivation Affecting Performance Efficiency of civil servants of the Department of Local Administration. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 87

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ^{1*}

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; tanyapa.aa@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อมูลการอ้างอิง: ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 87

บทนำ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559: 3) แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดบุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยที่ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคลากรมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ยอมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กรส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กรอยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงกันข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์การมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทรธรรมศิริ, 2554) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูง บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553) และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมใจกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (รัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งสามารถนำผลการศึกษไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรให้สูงขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน John D. Millet (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจ โดยที่ผลการดำเนินงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งการตั้งเป้าหมายเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทางผิดพลาดน้อย ไม่ถูกตำหนิเรื่องผลงานของการทำงานจากหัวหน้า มีความรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร 2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวกรวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

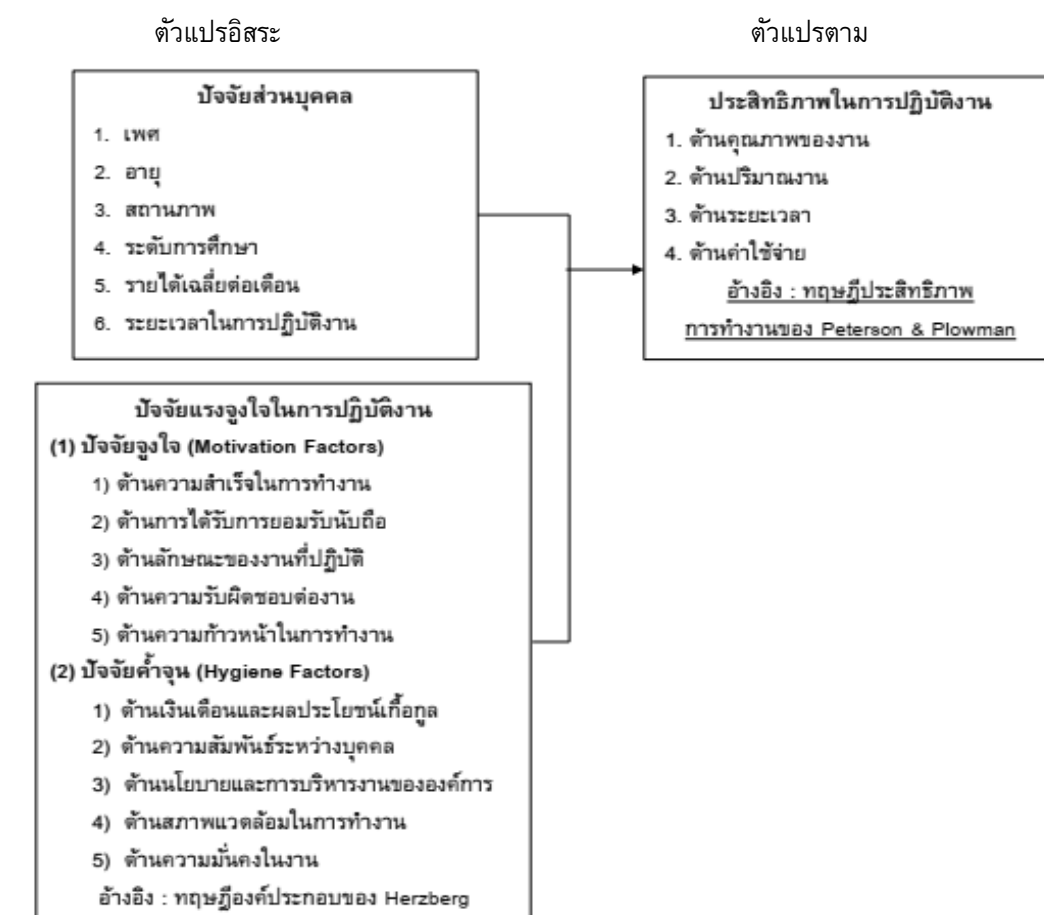
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ Maslow (1943) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นในด้านต่างๆ รวมถึงการที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังนั้นๆ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวเกิดมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ถึงสิ่งกระตุ้นทั้งทางบวกและทางลบจากปัจจัยต่างๆ ทางด้านจิตวิทยาหรือความต้องการบางอย่างของมนุษย์ซึ่งมีหลากหลายระดับแตกต่างกันออกไป และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ.1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วศิน สันทรณ์ (2557) ส่วนแนวความคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น จะสามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ได้จากลักษณะและพฤติกรรม อย่างเช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะและบุคลิกใกล้เคียงกัน มักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมไปถึงบุคคลที่อยู่ในชนชั้นทางสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึงข่าวสารความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน และมากไปกว่านั้น ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย นอกจากนี้แนวความคิดของปัจจัยส่วนบุคคลสามารถจำแนกและอธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะตนของคนนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อการสื่อสารกับผู้รับสารในสถานการณ์ต่างๆ และในการสื่อสารแต่ละครั้งถ้าผู้รับสารมีจำนวนน้อยก็อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาได้เพราะเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ทุกคนแต่ถ้าในทางกลับกันบางสถานการณ์ผู้รับสารมีจำนวนมากเราจะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้น การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ก็อาจทำให้ง่ายต่อการสื่อสารมากขึ้นโดยซึ่งสามารถจำแนกตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้ดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม ศาสนา ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาการรับรู้ความเข้าใจในการสื่อสารข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิภาพและเข้าถึงมากที่สุดก็ต่อเมื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน และภาวณิ (2559) ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic) เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรด้านขนาด การกระจาย และโครงสร้างของประชากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ ขนาดและการกระจายของประชากร เพศ อาชีพ การศึกษา อายุ และรายได้ องค์การธุรกิจนิยมใช้ปัจจัยส่วนบุคคลในการแบ่งส่วน

ตลาด เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบการตัดสินใจของบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 จากการคำนวณให้ได้จำนวนประชากรตัวอย่างเท่ากับ 360 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ คือ 360 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้แจกแจงความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุด คือ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรวมสามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	.763	.446
อายุ	F-test	.331	.718
สถานภาพ	F-test	.021	.979
ระดับการศึกษา	F-test	.459	.646
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	1.222	.298
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	1.825	.142

* $p < .05$

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ

การตัดสินใจซื้อซ้ำ	b	Std. Error	B	t	Sig.
(Constant)	.020	.080		.246	.806
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.025	.035	.027	.705	.481
2) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	.055	.034	.060	1.607	.109
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.105	.039	.108	2.702	.007*
4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน	.048	.038	.049	-1.269	.205
5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.061	.045	.068	1.365	.173
6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.159	.042	.178	3.732	.000*

การตัดสินใจซื้อซ้ำ	b	Std. Error	B	t	Sig.
7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.270	.043	.272	6.260	.000*
8) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	.099	.039	.101	2.538	.012*
9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.050	.034	.052	1.500	.134
10) ด้านความมั่นคงในงาน	.208	.036	.209	5.819	.000*

R = .982, R² = .965, Adjusted R² = .964, SE_{Est} = 0.122, F = 63.289, Sig. = 0.000*

* p < .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในด้านปริมาณงาน และน้อยที่สุดคือในด้านคุณภาพของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จูติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ปิเงิน (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงศ์ ปิคาณ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจที่ระดับปานกลางก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้ 1) จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานควรทำให้พนักงานมองเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานสำเร็จ ควรมีนโยบายที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับพนักงาน ควรมอบอำนาจและความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน 2) จากการศึกษาปัจจัยค่าจูงใจผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานควรมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นธรรม มีการกำกับดูแลงานที่ดี มีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีสิ่งรบกวน ควรมีผลตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงมีการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในตำแหน่งงาน

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น 2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันในงาน หรือความสุขในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แน่ชัดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน*. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาศึกษาทั่วไป, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัชฤทธิ์ ปนารักษ์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญาวร จิตพิงศ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา: บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวิณี กาญจนภา. (2559). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสิน สันทรณ. (2557). *ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะนิเทศศาสตร์.
- วุฒิพงศ์ ปิคาน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตไทยแลนด์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- สุวิทย์ ปิเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน*. วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, 16(1), 112-124.
- John D.Millet. (1954). *Management yhe Plublic Service*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow. A., (1943). *A theory of human motivation Psychological Review* 50. N.Y.. McGraw-Hill.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).