

MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER THE FINANCE DIVISION LAMPANG CITY MUNICIPALITY

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹ and Parichart NGOENSOM^{2*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; Paricart7834@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study to motivation factors affecting the performance of personnel and relationship of motivation factors that affect the performance of personnel Lampang City Municipality. The results of the study revealed that; 1) motivational factors affecting the performance of personnel, the overall level was at high. 2) treasury department found that overall level was at high. 3) relationship between motivational factors that affect the performance of personnel where r has value .690, .731, .684, .755 and .827 and Sig. has value of .00; meaning that there is high level of relationship statistically significant .00; 4) the multiple correlation coefficient (R) were equal to .839; able to explain the variation in motivation factors that affect the performance of personnel statistically significant at .00; predictive value 70.4% ($R^2 = .704$); 5) hypothesis testing found that motivational factors affect the performance of personnel statistically significant at .00.

Keywords: Motivation Factors, Efficiency, Operation, Lampang City Municipality

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., & Ngoensom, P. (2023). Motivation Factors Affecting the Performance of Personnel under the Finance Division Lampang City Municipality. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 53

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กองคลัง เทศบาลนครลำปาง

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹ และ ปาริชาติ เงินสม^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; Paricart7834@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร r มีค่า .690, .731, .684, .755 และ .827 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .839 สามารถอธิบายความผันแปรปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 70.4 ($R^2 = .704$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, เทศบาลนครลำปาง

ข้อมูลการอ้างอิง: ณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ และ ปาริชาติ เงินสม. (2566). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 53

บทนำ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการเมืองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย (สถาบันพระปกเกล้า, 2557) การที่ท้องถิ่นจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมสาธารณะด้านต่างๆ ในชุมชนได้ต่อเนื่อง การที่ท้องถิ่นจะมีทรัพยากรที่เพียงพอจำเป็นต้องมีการบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพ การบริหารการคลังท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการท้องถิ่น ยังจะสามารถใช้เป็นเครื่องบอกถึงความเป็นอิสระของการปกครองท้องถิ่น มุมมองต่อการบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากจำนวนเงินสะสมของท้องถิ่น โดยผู้บริหารท้องถิ่นพยายามใช้จ่ายให้น้อยกว่ารายรับเพื่อสร้างเงินสะสมให้เพิ่มจำนวนขึ้น ซึ่งอาจไม่ใช่เป็นการบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพเสมอไป เนื่องจากเงินสะสมที่เพิ่มขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น เป็นการดึงเอาเงินจากมือของประชาชน ทำให้ประชาชนสูญเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดังกล่าว และทรัพยากรดังกล่าวที่ถูกดึงออกจากมือของประชาชนก็ไม่ได้ถูกใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองที่จ่ายออกไป การสร้างเงินสะสมที่มากเกินไปจนทำให้พื้นที่ที่พึ่งประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่สถาบันการเงินที่จะทำหน้าที่การรักษาเงินฝาก การบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมุ่งที่การมีงบประมาณแบบสมดุลหรือเกินดุล ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นความเข้มแข็งทางงบประมาณ การมีงบประมาณแบบสมดุลหรือเกินดุลอาจเกิดจากการลดทอนปรับลดแผนการใช้จ่ายให้อยู่ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณรายได้ วิธีคิดในการบริหารการคลังแบบเดิมนั้น มุ่งที่ให้มีการบริหารงบประมาณในลักษณะของรายได้กำหนดรายจ่าย (Supply-Side Perspective) โดยใช้รายได้เป็นตัวตั้งในการกำหนดแผนการใช้จ่าย โดยอาจมองข้ามข้อเท็จจริงที่ว่า ขนาดของงบประมาณที่เพิ่มขึ้น โดยอิงกับรายได้ที่ประเมินอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ประชาชนในท้องถิ่นอาจมีความต้องการมากกว่าหรือน้อยกว่ากับรายได้ของท้องถิ่นที่สามารถหาได้ ขณะเดียวกันการกระจายอำนาจทางการเงินการคลังนั้น นอกจากการทำให้ท้องถิ่นมีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการบริการสาธารณะแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ งบประมาณการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น การบริหารจัดการการคลังแบบใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เป็นการปฏิรูประบบบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุม นับตั้งแต่ควบคุมการได้มาซึ่งรายได้ควบคุมการบริหารการใช้จ่าย อีกทั้งยังรวมถึงการให้ความสำคัญกับความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการกึ่งที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเงินการคลังที่ดีหลายประการ ได้แก่ การจัดท่างบประมาณการบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการติดตามตรวจสอบจนถึงการประเมินผลการทำงานการปฏิรูปการบริหารจัดการการเงินการคลังสมัยใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบงบประมาณและการบริหารระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคลังท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการในการจัดการอย่างหนึ่งที่เป็นกลไกในการบริหารงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานคลังหรือจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมทางการคลังในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วารุณี ขำสวัสดิ์, 2558) การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มุ่งให้ความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีคิดและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบุคลากรให้มีมาตรฐานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบกับที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ขาดการบูรณาการร่วมกัน และการหล่อหลอมให้เกิดค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ อีกทั้งยังขาดการนำเครื่องมือทางการบริหารมาใช้เป็นกรอบกำหนดในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น, 2556) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลักและส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของหน่วยงาน การปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและการปรับเปลี่ยน

แนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ.2556 ถึง พ.ศ.2561) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการคือการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธาริณี อภัยโรจน์ อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561) จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรกองคลัง เทศบาลนครลำปาง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง เพื่อหาแนวทางพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานคลังของเทศบาลนครลำปางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) การบริหาร (Management) แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น การที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักบริหาร การสร้างเสริมแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคลากร สิริินภา ทาระนัด (2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างาน ที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจในงานที่มีคุณค่ามากกว่า 2) สถานที่ปฏิบัติงานหรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม มีแสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และนั่งอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ ได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รัก และพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรับรองให้สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร 3) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อ หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory: ERG) เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ก็ได้ Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่นๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

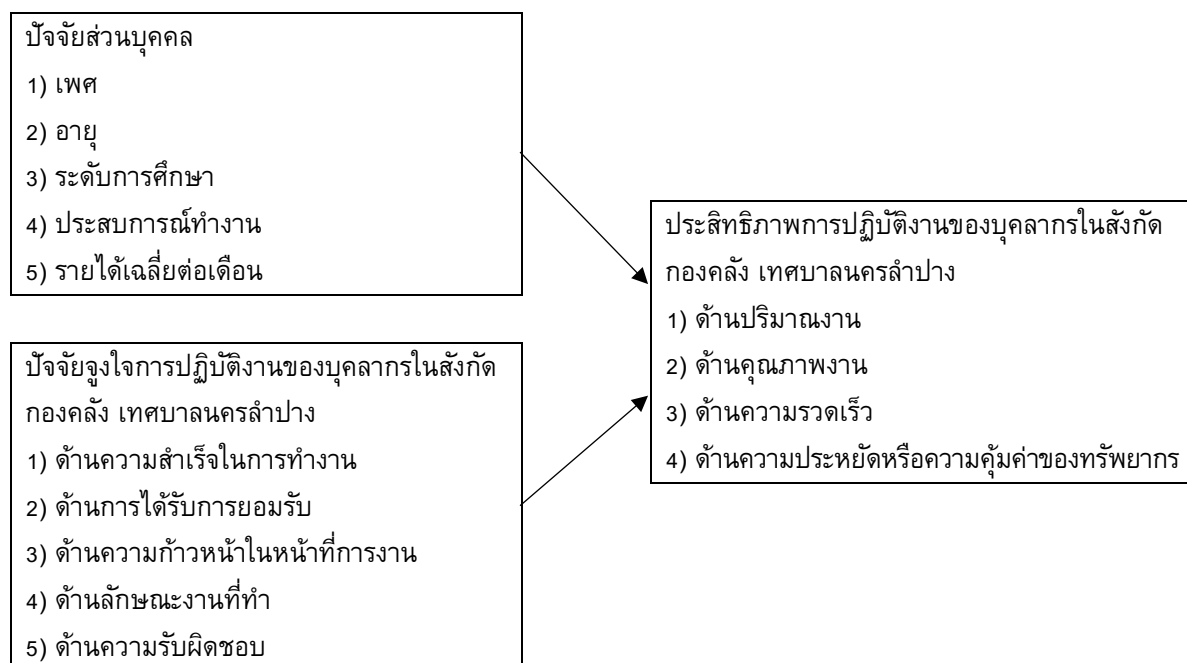
จากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ธนภรณ์ พรณราย (2565) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันท่วงที ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า ปราณี คหะราช (2559) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจำนวนที่กำหนด โดยจะมีความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด รวมถึงการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากร ในส่วนราชการจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม ประสิทธิภาพจะพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ทิพาดี เมฆสวรรค์ (อ้างถึงใน ปราณี คหะราช, 2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันท่วงที ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ จากความหมายข้างต้น ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กองคลังเทศบาลนครลำปาง จำนวน 91 คน (สำนักงานเทศบาลนครลำปาง, 2565) ซึ่งผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจากหน่วยประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าระบบคอมพิวเตอร์ ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือ และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ซ้ำวัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .788

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใชแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กองคลังเทศบาลนครลำปาง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหน่วยประชากรทั้งหมด และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำการด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง

ปัจจัยเชิงจิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.736	มาก	5
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	3.70	0.854	มาก	4
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.724	มาก	1
4) ด้านลักษณะงานที่ทำการ	3.73	0.782	มาก	3
5) ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.655	มาก	2
รวม	3.73	0.93	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1) ด้านปริมาณงาน	3.99	0.597	มาก	3
2) ด้านคุณภาพงาน	4.00	0.573	มาก	2
3) ด้านความรวดเร็ว	3.99	0.525	มาก	4
4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร	4.40	0.654	มากที่สุด	1
รวม	4.04	0.459	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำการ และด้านความรับผิดชอบ โดย r มีค่า 0.690, 0.731, 0.684, 0.755 และ 0.827 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.690***	0.000
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	0.731***	0.000
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.684***	0.000
4) ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.755***	0.000
5) ด้านความรับผิดชอบ	0.827***	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.839 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 70.4 ($R^2 = .704$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5$$

$$\text{Decision} = .406 + .329\text{Success} + .327\text{Acceptance} + .190\text{Progress} + .325\text{Nature} + .334\text{Responsibility}$$

(0.280) (-0.401) (0.824) (0.607) (5.881)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ได้ดีที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจิตใจมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .329, .327, .190, .325 และ .334 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวัง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง และร่วมแสดงความคิดเห็นการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่วนรวม มีความภาคภูมิใจในอาชีพตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นเพราะบุคลากรกองคลังได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งการยอมรับในความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการเลื่อนขั้นประจำปี และมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าอย่างชัดเจน กองคลัง สนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอีกทั้งยังส่งเสริมให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ สามารถนำมาปรับตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปีอย่างเป็นธรรม มีความเป็นอิสระในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถและความรู้ที่ได้ศึกษามา และปฏิบัติในหน้าที่โดยอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัย กองคลัง

ตระหนักว่าคนเรารู้ความสามารถไม่เท่ากันการมอบหมายงานจึงสามารถทำได้เหมาะสม ให้ความอิสระในการทำงาน และสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับ กรวิภา มีสามเสน (2564) พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สิริินภา ทาระนัด (2561) ที่พบว่า ปัจจัยปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ตำแหน่งงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานหรือองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับ ดารณี ทองวิจิตร (2564) ที่พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า ปัจจัยอื่นมาโดยปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเติบโต รองลงไป ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรกองคลังปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหา หรือ การให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่มีความขัดแย้ง เข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสามัญสำนึกในงานบริการ และมีความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการทำงานได้ บุคลากรสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงาน มีการวางแผนจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ไม่มีการทักท้วง ต่ำห็นติเตียนจากหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบ สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในหน่วยงาน และมีการนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ปรับปรุงการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในครั้งต่อไป ทำให้ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนผ่านการประเมิน บุคลากรกองคลังเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดี มีการร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในที่มิให้สามารถบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลา ระบบงานที่มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าสามารถลดเวลาในการทำงานได้ และการทำงานเป็นที่รู้หน้าที่ของตนเองไม่ทำงานซ้ำซ้อนทำให้บุคลากรกองคลังสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งถูกต้องและรวดเร็วทันตามเวลาที่กำหนดและผลงานที่ออกมามีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรณราย (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา สอดคล้องกับ ณัฐพงศ์ เสนแก้ว และ พนิดา สุรัชกุลวัฒนา (2560) พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพสูงสุด ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณ รองลงมาตามลำดับ สอดคล้องกับ สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ จิตกุล (2564) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการให้บริการ รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดย r มีค่า 0.690, 0.731, 0.684, 0.755 และ 0.827 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

สอดคล้องกับ ดวงพร จันทร์พิลา(2564) พบว่า 1) แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.839 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 70.4 ($R^2 = .704$) ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง ได้ดีที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ สิริินภา ทาระนัด (2561) พบว่า ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัด หรือความ คุ่มค่าของทรัพยากร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .329, .327, .190, .325 และ .334 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ สิริินภา ทาระนัด (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = .303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย หมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน กองคลัง เทศบาลนครลำปาง ควรสนับสนุนบุคลากรเพราะการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน จึงจะทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับ การทำงานให้มีประสิทธิผลควรได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร กองคลัง เทศบาลนครลำปาง ควรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จควร ยกย่อง ให้ได้รับทราบภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในตัวของผู้ปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงาน
- 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมให้การศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง ได้รับการฝึกอบรมสัมมนา วิชาการ ต่างๆ อย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต้องมีความยุติธรรม พิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยใช้การประเมินผลงานของ ผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถและมีความน่าสนใจ ส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าทำ เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ดีขึ้นในอนาคต
- 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมใน การทำงานและแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมรับผิดชอบเป็นหนึ่งของงานที่สำคัญของกองคลัง เทศบาลนครลำปาง

6) ด้านปริมาณงาน ควรกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อให้ปริมาณงานเกินกำลังของผู้ปฏิบัติงานและทำให้งานมีผลสำเร็จที่มีคุณภาพ

7) ด้านคุณภาพงาน ควรส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานสลับเปลี่ยนหน้าที่อยู่เสมอ แต่ไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา โดยการสอนงานและฝึกปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ สามารถทำงานได้หลายหน้าที่หรือสามารถทำงานทดแทนกันได้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองอื่นๆ และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่แท้จริง

2) ควรมีการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพราะการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดมากที่สุด

3) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรวิภา มีสามเสน. (2564). ปัจจัยในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุฑารัตน์ จตุกุล. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ดารณี ทองวิจิตร. (2564). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทศบาลนครลำปาง สำนักงาน. (2565). หน่วยงานภายใน. สืบค้นจาก <http://www.lampangcity.go.th/mains/information?category=8>.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรานี คะหาราช. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วารุณี ขำสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

สถาบันพระปกเกล้า. (2557). เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่. แนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ข้าราชการ. สืบค้นจาก <http://www.opdc.go.th> (20 มกราคม 2566).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3(2), 520-533.

Alderfer. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs Organizational. *Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.

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).