

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง



นางสาวสลิล เครือวัลย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Motivation Affecting Work Efficiency of Personnel
in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

ชื่อและนามสกุล นางสาวสลิลา เครือวัลย์

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง
ผู้ศึกษา นางสาวสลิล เครือวัลย์ รหัสนักศึกษา 2653000626
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง และ (3) ทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) บุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 78.60

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study title: “Motivation Affecting Work Efficiency of Personnel in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province”

Author: “Miss. SALIN KRUEWAN”; ID: “2653000626”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kal Pinkesorn; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the opinion levels on the work motivation of personnel in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province; (2) study the opinion levels on the work efficiency of personnel in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province, (3) test the motivation affecting the work efficiency of personnel in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province.

This study was quantitative research. The population of this study was the personnel working at Phala Subdistrict Municipality in Rayong Province, a total of 110 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, population standard deviation, and multiple regression analysis.

The study results showed that (1) the overall opinion level on the work motivation of personnel in Phala Subdistrict Municipality was at the highest level. (2) The overall opinion level on the work efficiency of personnel in Phala Subdistrict Municipality was at the highest level. (3) The motivation, in terms of work achievement, respect, salary, and interpersonal relationships, had an influence on the work efficiency of personnel in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province, which are statistically significant at the 0.05 level, and could jointly predict the work efficiency of personnel at 78.60 percent.

Keywords : Motivation, Work Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศ เทพเฉลิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โย วงศ์ใหญ่ และคุณสมหวัง เหลือล้ำ นายกเทศมนตรีตำบลพลา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษานจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

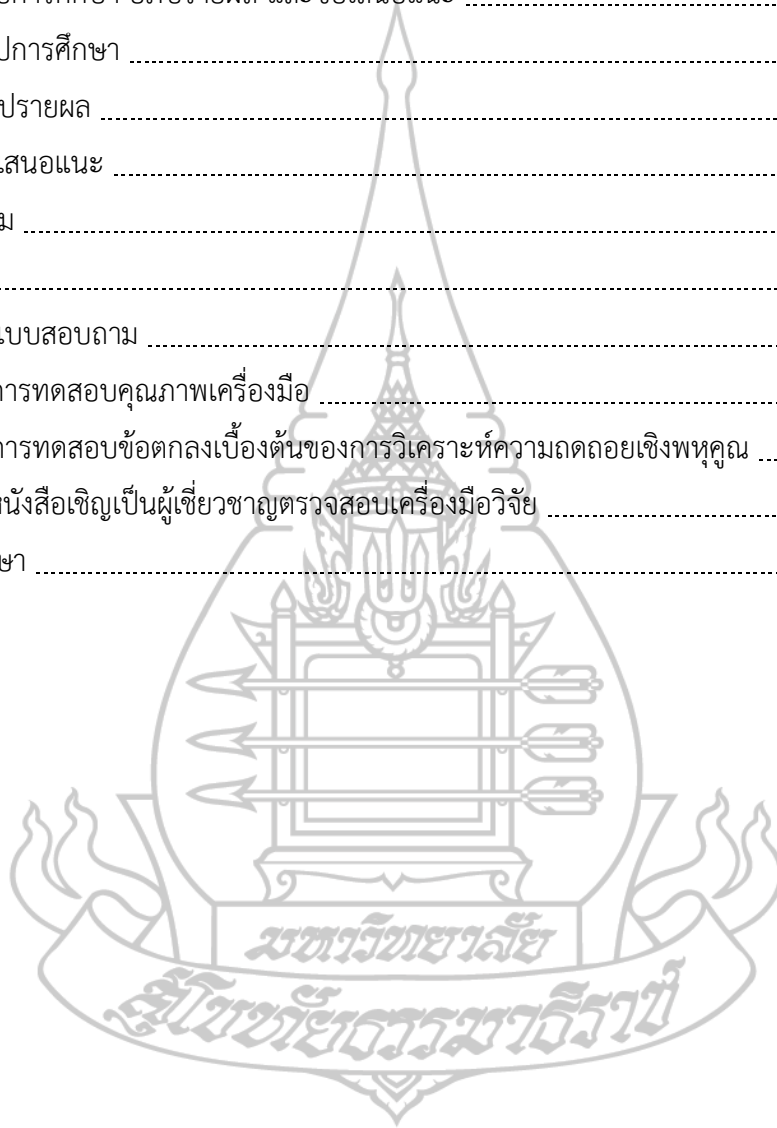
นางสาวสลิล เครือวัลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	26
ประชากร	26
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปลการศึกษา	56
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ก แบบสอบถาม	74
ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	83
ค การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ	92
ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	97
ประวัติผู้ศึกษา	101



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	26
ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	29
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	35
ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	37
ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	38
ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	39
ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	40
ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย จูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	41
ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย คำจุนด้านค่าตอบแทน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	42
ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย คำจุนด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	44
ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	45
ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	46
ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง	47
ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)	48
ตารางที่ 4.15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)	49
ตารางที่ 4.16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลา) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)	50
ตารางที่ 4.17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)	51
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ	52
ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	54

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างเทศบาลตำบลพลา	18



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคลหรือบุคลากรในองค์การคือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากองค์การปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้ว การบริหารจัดการงานต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น และองค์การก็จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด แต่หากบุคคลเหล่านั้นขององค์การขาดความตั้งใจหรือขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี และอาจทำให้องค์การประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์การ และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559)

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระ ซึ่งคำนึงถึงอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับงานด้านบุคคลว่าสามารถทำอะไรได้บ้าง และประการต่อมา ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในการบริหารงาน โดยพิจารณาจากขีดความสามารถบุคลากร เพื่อดำเนินการตามภารกิจของราชการส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่การปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร กล่าวคือ เป็นการนำนโยบายมาแปลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนนโยบายอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารที่เข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมีนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในบางครั้งนโยบายของผู้บริหารบางนโยบาย มีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย และผิดระเบียบของทางราชการ (สุเทพ เชาวลิต, 2555, น. 4-8)

เทศบาลตำบลพลลา ประกอบไปด้วย คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งทุกคนต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับพื้นที่ และต้องมีการบูรณาการงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน กิจกรรมโครงการ หรืองานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่าผลการดำเนินงานในบางเรื่องยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จังหวัดระยองได้แจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566 ของเทศบาลตำบลพลลา ภาพรวมได้คะแนนร้อยละ 89.78 โดยในด้านการบริหารจัดการ ได้คะแนนร้อยละ 93.33 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ได้คะแนนร้อยละ 91.11 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ได้คะแนนร้อยละ 76 ด้านการบริการสาธารณะ และ ด้านธรรมาภิบาล ได้คะแนนร้อยละ 100

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในหมู่บุคลากร และเพื่อส่งเสริมให้ให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

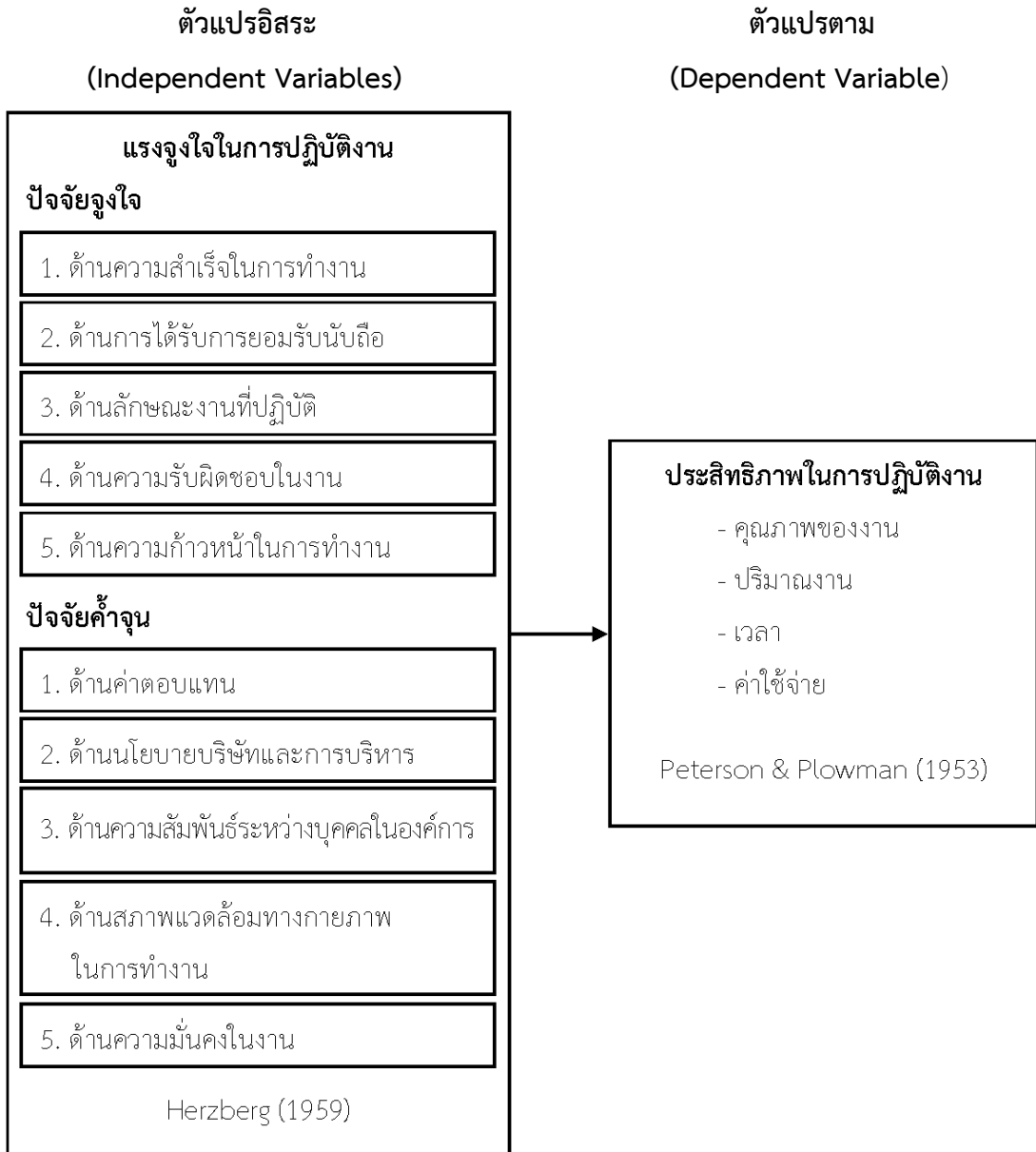
2.3 เพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาทำการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.6 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.7 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.8 สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.9 สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

4.10 สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยการทดสอบผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลก จังหวัดระยอง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลก จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มิถุนายน 2567 (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล, 2567) โดยมีหน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 20 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งบุคลากรในองค์การยังเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ และไม่มีงานที่ค้างเหลืออยู่

6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตน ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชย รวมไปถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญขององค์การ

6.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การได้รับมอบหมายงานที่ตนมีความรู้ ความสามารถ และความถนัด อีกทั้งยังมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นที่ได้สามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่

6.5 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของตน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

6.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงาน รวมถึงการได้รับสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรให้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนมีการแสดงให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานในแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

6.7 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

6.8 ค่าตอบแทน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับนั้น เพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมไปถึงการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ

6.9 นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง การที่มีการชี้แจงนโยบายให้แก่บุคลากรในองค์การทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งนโยบายการบริหารงานขององค์การต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในขณะที่การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

6.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์การเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์การ ตลอดจนเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

6.11 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง การที่สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด รวมถึงมีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

6.12 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การคิดว่าตำแหน่งงานตนมีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือบังคับให้ลาออกจากการงาน รวมไปถึงองค์การมีความมั่นคง มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี

6.13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัดได้ โดยมีองค์ประกอบหลักในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ทางทฤษฎี (Theoretical Contribution) จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

7.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contribution) การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ทำให้เกิดประโยชน์เชิงการจัดการสำหรับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อเป็นการกำหนดนโยบาย ตลอดจนวางแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการวิจัย และการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550, น. 12) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามในการชักนำหรือผลักดันให้บุคคลประพฤติกรรมหรือปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการด้วยความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
ฐนิตา ปัตตานี (2546, น. 18) แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่จะนำไปสู่จุดประสงค์ของตน หรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายใน หรือทั้งสองอย่างก็ได้

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, น. 7) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ประยงค์ มีใจเชื้อ (2555, น. 113) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถูกกำหนดโดยความสามารถในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลบางประการให้ได้รับความพึงพอใจองค์ประกอบที่สำคัญของการจูงใจมี 3 ประการ ได้แก่ ความพยายาม เป้าหมายขององค์กร และความต้องการ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, น.45) แรงจูงใจ หมายถึง พลัง แรงผลักดัน ทั้งภายใน และภายนอก ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการสนองต่อความต้องการของตนเอง

บุษบา เชิดชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือพลังหรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นทำให้ แสดงพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการกำหนดรูปแบบทิศทางความรุนแรง รวมถึงระยะเวลาการแสดง พฤติกรรม

อนุชิต แยมยืนยง (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยที่กระตุ้นให้มีพฤติกรรม หรือมีการกระทำ โดยประกอบไปด้วยสองด้าน คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งจากสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ที่กระตุ้นและชักนำบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ส่งเสริมบุคคลมีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการบางประการ ของตนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก (Frederick Herzberg) (เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) คือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจปฏิบัติงาน อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และมี ลักษณะจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ ผลการทำงานที่แล้วเสร็จ และประสบผลสำเร็จ รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเรียนรู้การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ในการทำงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการให้เกียรติจากบุคคลอื่น ซึ่งปรากฏในรูปแบบของการให้การยอมรับความสามารถ ตลอดจนการแสดงออกถึงการให้กำลังใจ เมื่อประสบปัญหา หรือให้ชื่นชมยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ งานที่มีความน่าสนใจ หรือจำเป็นต้องใช้ ความคิดริเริ่มและทำพยายในการปฏิบัติ หรือสามารถทำงานนั้นเสร็จได้ด้วยตนเอง

4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ให้ดูแลงานมากเพิ่มขึ้น รวมถึงให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย ไม่มีการบงการหรือควบคุม

5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการได้รับโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2) นโยบายบริษัทและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) หมายถึง สัมพันธภาพของบุคคลภายในองค์กร แดงออกโดยการปฏิสัมพันธ์กัน การพบปะสนทนาที่แสดงถึง มิตรภาพอันดี ประสานความร่วมมือในการทำงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน กล่าวคือ อาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะพื้นที่ รูปแบบของอาคารสถานที่ แสงสว่าง การเดินทางมาที่ทำงาน เป็นต้น ตลอดจนลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อำนวยความสะดวกในการทำงาน นวัตกรรมที่ทันสมัยเหมาะสมกับงาน เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มีความคล่องตัว สดส่วน ปริมาณ และจำนวนคนที่ต้องมีเหมาะสมกับปริมาณงาน

5) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคงตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

เฮอร์ชเบอร์ก ให้ความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่ง ของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ถ้าปัจจัยค้ำจุน ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายาม ลดสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนเพียงใด ก็เป็นเพียงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น

1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Abraham Maslow (1943 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้นไม่สิ้นสุด และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ย่อมจะต้องการสิ่งอื่นๆ อีกไม่มีที่สิ้นสุด ทว่าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีก เว้นแต่เกิดความต้องการขึ้นอีก Maslow ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต โดยร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ เช่น การกิน หรือการนอนหลับ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ ซึ่งในเบื้องต้นนี้องค์การทุกแห่งจะตอบสนองความต้องการเหล่านี้โดยการจ่ายเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เพื่อที่จะได้นำค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้เพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของแถมมนุษย์ขั้นพื้นฐาน

2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้ของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะได้รับความปกป้องจากภัยต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย ซึ่งนอกจากความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการด้านความมั่นคงในด้านความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย เช่น มีรายได้ที่มั่นคง

3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Loves of Belonging Needs) เมื่อได้รับความต้องการข้างต้นจนพอใจแล้ว มนุษย์จะเริ่มรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับ มีความสำคัญ และมีบทบาทบางประการต่อกลุ่มเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ การมีเป็นมิตรภาพ ซึ่งองค์การย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยเปิดพื้นที่ให้แสดงความเห็น และความเห็นที่ได้รับ การยอมรับควรมีการชมเชย รวมไปถึงการแสดงท่าทีว่ายินดีรับฟัง เพื่อสร้างความรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญต่อองค์การ

4) ความต้องการที่จะได้รับยกย่องยอมรับจากสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการอยากมีที่ยืนและตัวตนในสังคม การประสบความสำเร็จ การนับถือและมั่นใจในตนเอง ความเป็นอิสระ และรวมถึงความทะเยอทะยานที่จะมีฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น

5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ต่อมามนุษย์ย่อมจะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ เช่น ความนึกคิดที่อยากทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคม

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีกในกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงระดับ ความต้องการสูงสุดของตน

1.4 ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

ศาสตราจารย์แมคเกรเกอร์ แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการจูงใจเกี่ยวกับคนได้สองกลุ่ม สมมติฐานกลุ่มแรกมีลักษณะเป็นทางลบ ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ขนิษฐา สิงโตทอง, 2556) จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยจากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงาน

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน Robbin (1996) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพกับคนงานได้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่างๆ โดยกว้างๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

สรุปทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ จึงอาจทำได้ 2 วิธี ตามแนวคิดของผู้บริหาร นั่นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองตามแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

1.5 ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2557) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานของทฤษฎีของมาสโลว์ โดยตรงแต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎี ของมาสโลว์ คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) คือ ความต้องการทางกายภาพ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ การได้รับความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม

2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้สึกที่ดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ หรือผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชนินทร์ ชุณหพันธุ์รักษ์ (2562, น. 8-6) ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลผลิต เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2548, น. 130) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือการส่งเสริมให้มีวิธีบริหารที่จะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและค่าจ้างลง ในขณะที่ต้องเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบในการบริหารมากขึ้น

รุ่ง แก้วแดง (2536, น. 169) ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ทำงานประสบความสำเร็จซึ่งประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่ความสามารถในการดำเนินงานหรือการประสมประสานใช้ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสูญเสียน้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคล

จิรนนท์ พรหมมา (2560, น. 7) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560, น.3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งทำให้เกิดการทำการสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นวิธีจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายเป็นประสิทธิผล หรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คณาธิป จันทรสง่า (2561) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยประสิทธิภาพดังกล่าวจะมีน้อยหรือมาก ล้วนขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด เร็วที่สุด และดีที่สุด ไม่มีข้อผิดพลาด มีความตั้งใจในการทำงานโดยอาจใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้น เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

จากการศึกษาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากร และปัจจัยที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด อันก่อให้เกิดคุณภาพของงานหรือผลผลิตตามเป้าหมาย

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไซมอน (Simon, 1960 pp. 180 – 181 อ้างถึงใน ปัญญา บุรณะนนทสิริ, 2550) อธิบายไว้ว่างานที่จะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น พิจารณาจากความสอดคล้องและเกี่ยวโยงกันระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้มา กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นผลผลิต ซึ่งจะต้องเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เมื่อองค์การนั้นเป็นหน่วยงานของรัฐ สามารถกำหนดสูตรได้ เป็น

$$E = (O-I) + S$$

โดยที่ E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงาน (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงาน (Satisfaction)

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน ธนิกา ดันสกุล, 2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้นจะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริงเมื่อประเมินผลสามารถได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นอย่างไรเมื่อไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหารเพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การเพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (Quality) กล่าวคือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่พึงพอใจกับงานที่ทำการออกมาอย่างถูกต้อง ตรงกับมาตรฐาน นอกจากนี้ควรมีคุณค่าต่อองค์การและสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) ที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลงานที่ออกมาต้องมีปริมาณที่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือแผนการทำงานที่กำหนด อีกทั้ง

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้เพื่อทำงาน โดยมีลักษณะงานที่เป็นไปตามหลักการที่เหมาะสมกับยุคสมัย มีการพัฒนาทักษะ หรือเทคนิคการทำงานเพื่อความสะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

Woodcock (1989, p, 75-116) ได้อธิบายลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ได้แก่

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมจะประสานความรู้ความสามารถ และทักษะฝีมือที่แตกต่างกันของแต่ละคน เพื่อใช้ใช้ดำเนินการทำงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน โดยที่ทุกคนในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์และยอมรับเป้าหมายนั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ สภาพแวดล้อมหรือความรู้สึกในการทำงานเป็นทีมที่มีความเปิดเผย คนในทีมสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนต่อการทำงานในทีมได้ โดยสื่อสารกันภายในทีมได้โดยตรง ทุกคนพร้อมร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหา มีความเข้าอกเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ ทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนกันภายในทีม มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ ทุกคนในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ ช่วยพัฒนาเทคนิคการทำงานให้กันและกัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในทีมอย่างดี

6) วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการจัดระดมความเห็นหรือ เพื่อหาแนวทางร่วมกัน รวมไปถึงการรวบรวมข้อมูลและความเห็นของทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ ในทีมนั้นๆ จะต้องมีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องมีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำทีมได้เมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงหรือมีเหตุการณ์ใดๆ เกิดขึ้น

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีที่มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การสื่อสารภายในทีมที่มีความชัดเจน โดยอาจเป็นการพูดคุยผ่านช่องทางต่างๆ กันทางตรง หรือคนในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและมีช่องทางระดมความเห็น

3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง (เทศบาลตำบลพลลา, 2567)

3.1 วิสัยทัศน์

แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี

3.2 พันธกิจ

- 3.2.1 สนับสนุนโครงการประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- 3.2.2 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ
- 3.2.3 ขยายระบบสาธารณสุขไปทั่วทุกตำบล สาธารณูปการให้ทั่วถึง
- 3.2.4 รักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องการกำจัดขยะและน้ำเสียและความสะอาดของชายหาดพลลา
- 3.2.5 ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 3.2.6 ให้การส่งเสริมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 3.2.7 ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ด้านต่างๆ และดูแลเรื่องโรคระบาดเนื่องจากการย้ายถิ่น
- 3.2.8 ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกาย ดูแลความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- 3.2.9 ส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ เพื่อห่างไกลยาเสพติด
- 3.2.10 ส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ภาษาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3.2.11 พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชน รวมถึงผู้สูงอายุ ผู้พิการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่น เรื่องการมีงานทำ การเกษตร การประมง และสินค้า OTOP พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง สังคมอยู่ดีมีสุข
- 3.2.12 ปรับปรุงและส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง

3.2.13 พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและให้ความรู้แก่ประชาชนทางด้านภาษาอาเซียน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

3.3 ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลพลา อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอบ้านฉาง ห่างจากอำเภอบ้านฉาง ประมาณ 8 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดระยอง 33 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 39,375 ไร่ หรือ 66 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา ทิศเหนือติดต่อกับเทศบาลตำบลพลา ทิศตะวันออกติดต่อกับเทศบาลตำบลบ้านฉาง และเทศบาลเมืองบ้านฉาง ทิศใต้ติดต่อกับชายฝั่งทะเลอ่าวไทย ยาวประมาณ 8 กิโลเมตร และทิศตะวันตกติดต่อกับ อบต.พลูดาทหลวง อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี

3.4 ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบ ดินชายทะเล และภูเขา พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ตำบลพลา มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านโกรกตะแบก หมู่ที่ 2 บ้านจำรุง หมู่ที่ 4 บ้านทุ่งโปรง หมู่ที่ 5 บ้านพลา หมู่ที่ 6 บ้านตะกาด และหมู่ที่ 7 บ้านคลองทราย

3.5 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างเทศบาลตำบลพลา

3.5.1 สภาเทศบาลตำบลพลา

เป็นฝ่ายนิติบัญญัติการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 12 คน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ 3 ประการ ได้แก่

- 1) กำหนดนโยบายให้การบริการสาธารณะต่างๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- 2) อนุมัติเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้แก่คณะเทศมนตรี เพื่อนำไปใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน
- 3) ควบคุม ดูแลการบริหารงานของคณะเทศมนตรีให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย นโยบาย และเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

สภาเทศบาล มีประธานหนึ่งคน และรองประธานสภาเทศบาลหนึ่งคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาลดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาเทศบาล

3.5.2 คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลพลา

คณะผู้บริหาร มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานกิจการของเทศบาล ตามกฎหมาย โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบายวางแผน พัฒนา กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณในการดำเนินงานของเทศบาลให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แก้ไขปัญหาท้องถิ่น และปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

เทศบาลตำบลพลา มีนายกเทศมนตรีหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยดำรงตำแหน่งเป็นวาระ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ และมีรองนายกเทศมนตรี ซึ่งแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรี จำนวนไม่เกิน 2 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาล การสั่ง การอนุญาต และการอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล รวมไปถึงการวางระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานของเทศบาล เพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

นอกจากจะมีสภาเทศบาลและคณะผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นฝ่ายการเมืองแล้ว เทศบาลตำบล พลา ยังมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรและบริหารจัดการเทศบาล รองจากรองนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นฝ่ายประจำปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองนโยบายที่ฝ่ายการเมืองได้กำหนดตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างและการจัดการองค์การในการดำเนินการ ดังนี้

(1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินกิจการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายของเทศบาล งานวิชาการ และแผนงาน การบริหารงานของบุคคล ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง งานธุรการและประชาสัมพันธ์ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นที่มีได้กำหนดไว้ว่าเป็นงานของส่วนการบริหารใด และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของเทศบาล งานผลประโยชน์ของเทศบาล การจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน การตีราคากลางของที่ดิน และงานพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล

(3) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม การสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานด้านการโยธา

(4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การควบคุมประกอบกิจการงานสัตว์แพทย์ งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ งานสาธารณสุขมูลฐาน งานรักษาพยาบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา และแนะนำบริการทางวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการตรวจสอบแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

สยาม เมฆไหว (2559, น. 84-85) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับแรก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจกลุ่มดังกล่าว มีความคิดเห็นที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น

ทันตามกำหนดเวลารู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงานได้ และสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ ในการปฏิบัติงานต้องยึดถือการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ การมุ่งไปที่จุดหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงถือเป็นแรงจูงใจในระดับแรก

นงนุช ขาวงาม (2557, น. 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีความเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปิยนุช เกรือศิริ (2559, น. 122) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่ามีความจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกันเอง สนับสนุน เหมือนพี่น้อง ทำให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และยังส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งก่อให้เกิดการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการให้กำลังใจ ทำให้ตนเองรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ตนเองตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนยอมรับในความรู้ ความสามารถของตน

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560, น. 61) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ให้การยอมรับนับถือในการทำงาน มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการยกย่องชมเชย และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

4.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ศุสิทธิ์ บัวชุม (2556, น. 76) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่า งานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น

อัครี หล่อเหลี่ยม (2555, น. 80-81) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, น. 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วม การให้อิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสได้ดูแลงานสำคัญ

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, น. 65) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน พอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ ได้อำนาจรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากงานที่พนักงานรับผิดชอบและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

4.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

นิตา ประพฤติธรรม (2563, น. 65) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ให้ความสำคัญโดยรวมกับปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในประเด็นการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความยุติธรรมของหน่วยงาน และมีความคาดหวังต่อโอกาสในการก้าวหน้า มีความยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองตามทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นกับผลที่เขาคิดว่าจะได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำกรนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชา มีการบริหารหน่วยงานอย่างเป็นธรรม มีการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาลจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นาถลดา บุญประคอง (2559, น. 76) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซ กราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์การจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม

4.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

วรรณณา ระย้างาม (2553, น. 87-88) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ผลการศึกษาพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มีสวัสดิการให้กับข้าราชการและครอบครัว เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส บุตร การเบิกค่าเล่าเรียนแก่บุตร ค่าเช่าบ้าน และการให้ทุนการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

นิติกร อุ่นเรือนงาม (2559, น. 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานพอใจในการให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

4.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร

มณฑล รอยตระกูล (2546, น. 49) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขามีการกำหนดนโยบายจากกรมสรรพากรที่ชัดเจนว่าระบบมาตรฐานสากล เพื่อบริการประชาชน และเก็บภาษีทั่วถึง เป็นธรรม ซึ่งกรมสรรพากรได้ผลักดันนโยบายให้นำสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง โดยการนำระบบอินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ในการส่งข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบข่าวสารต่างๆ ทั่วถึงพร้อมกัน และสามารถติดต่อสอบถามข้อปัญหาต่างๆ ในกระดานถาม-ตอบจากส่วนกลาง ทำให้การปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ธัญวีร์ นิมมณี (2563, น. 73, 77-78) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ได้รับการอธิบายเกี่ยวกับนโยบายที่ชัดเจนจากองค์การทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ

4.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

ภคฉจี ปัญญาพิชน์ (2556, น. 57) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าแรงค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้มีการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ งานที่ครูกระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย และครูเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น งานสัมพันธ์วันปีใหม่มีการจับสลากและเปลี่ยนของรางวัล งานศึกษาดูงานนอกสถานที่ร่วมถึงการจัดสร้างความสัมพันธ์ให้ความสำคัญในวันเกิดของครู

จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563, น. 96) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลเกิดความสำเร็จในการทำงานที่สุด

4.9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ทัตพล นิยมพลอย (2562, น. 70) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านนั้กจัดการสุขภาพชุมชน ตามกลุ่มวัย ในตำบลจัดการสุขภาพแบบบูรณาการ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เมื่อ อสม. นั้กจัดการสุขภาพชุมชนตามกลุ่มวัย มีการสถานที่ที่เหมาะสม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน อสม. นั้กจัดการสุขภาพชุมชนตามกลุ่มวัย จะส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานอสม.นั้กจัดการสุขภาพตามกลุ่มวัย เพิ่มมากขึ้น

วัชรา กำล้งมาก (2557, น. 100) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ส่งเสริมรวมถึงสนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อความสะดวกสบาย การจัดเอกสาร คู่มือ หนังสือต่างๆ เป็นสัดส่วน มีงบประมาณสนับสนุนด้านอาคารสถานที่

4.10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน

ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว (2562, น. 42-44, 70) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทที่มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ โดยสัญญาจ้างคือสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคง หากว่าพนักงานมีสัญญาจ้างที่มั่นคงก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร

วรัญญา เตมิกิจนสาร (2554, น. 56-57) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานที่มั่นคง ประกอบกับสวัสดิการหลายๆ อย่างที่พนักงานจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าประกันสังคม ฯลฯ ซึ่งพนักงานจะได้รับ ถือว่า เป็นการปฏิบัติงานที่พนักงานเทศบาลได้รับความมั่นคงในงานอีกระดับหนึ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพลา จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้บุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งวิธีการในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล 39 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 35 คน พนักงานจ้างทั่วไป 31 คน และพนักงานจ้างรายเดือน (จ้างเหมาบริการ) 5 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม 2567 (งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลพลา, 2567)

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง (ตำแหน่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานเทศบาล	39
พนักงานจ้างตามภารกิจ	35
พนักงานจ้างทั่วไป	31
พนักงานจ้างรายเดือน (จ้างเหมาบริการ)	5
รวม	110

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จำนวน 110 คน โดยสร้างตามนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน จำนวน 57 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close – Ended Questionnaire) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ ตามลำดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ ปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ เวลา จำนวน 3 ข้อ และค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ ตามลำดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรติศ เทพเฉลิม อาจารย์ประจำสำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โส วงศ์ใหญ่ อาจารย์ประจำสำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
3. นายสมหวัง เหลือล้น นายกเทศมนตรีตำบลพลา จังหวัดระยอง

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) = $\sum R/N$ แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อโดย IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976:49) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC อยู่ตั้งแต่ 0.66 - 1.00 (ภาคผนวก ข)

2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and Other, 2006) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.546 - 0.939 (ภาคผนวก ข)

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มบุคลากรของเทศบาลตำบลสำนักท้อน จังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984, น. 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.788 - 0.917 (ภาคผนวก ข)

2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เป็นการพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item - Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) ผลการตรวจสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.425 - 0.880 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.744 - 0.918	0.836	0.567 - 0.824
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.794 - 0.921	0.886	0.659 - 0.840
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.714 - 0.917	0.830	0.553 - 0.821
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.750 - 0.861	0.811	0.568 - 0.718
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.792 - 0.912	0.883	0.651 - 0.829
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านค่าตอบแทน	0.808 - 0.911	0.885	0.680 - 0.826
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	0.768 - 0.939	0.895	0.626 - 0.880
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.768 - 0.882	0.868	0.616 - 0.769
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	0.626 - 0.925	0.788	0.425 - 0.819
ด้านความมั่นคงในงาน	0.847 - 0.901	0.878	0.708 - 0.834
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.546 - 0.853	0.917	0.503 - 0.796

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานเทศบาล 39 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 35 คน พนักงานจ้างทั่วไป 31 คน และพนักงานจ้างรายเดือน (จ้างเหมาบริการ) 5 คน หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - 3 ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการประมวลผลและการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลักจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ น้อยที่สุด

4.3 การทดสอบอิทธิพลของของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (วารางคณา จันทรังค, 2561, น. 18) ดังนี้

4.3.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการทดสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วารางคณา จันทรังค, 2561, น. 18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญจากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วารางคณา จันทรังค, 2561, น. 20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายข้อมูลกราฟ Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity) เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.339 - 0.819 จากนั้นจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559, น.31) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ตั้งแต่ 2.459 - 4.245 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.3)

4.3.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) โดยสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสงแนวโน้มใดๆ (วารางคณา จันทรังค, 2561, น. 19) จากการทดสอบพบว่าแผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใดๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.2)

4.3.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ สามารถตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่าค่า Residual เท่ากับ 0.000 จากนั้นจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin -Watson) จะต้องมีค่าอยู่ตั้งแต่ 1.50 - 2.50 (วรางคณา จันทรงค์, 2561, น.18) จากการทดสอบพบว่าค่าสถิติ Durbin - Watson อยู่ตั้งแต่ 2.167 - 2.408 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค ตาราง 3.4)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง
- 1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 110

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	40	36.36
1.2 หญิง	70	63.64
รวม	110	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	0	0.00
2.2 21 - 30 ปี	21	19.10
2.3 31 - 40 ปี	38	34.54
2.4 41 - 50 ปี	41	37.27
2.5 มากกว่า 50 ปี	10	9.09
รวม	110	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	34.54
3.2 ปริญญาตรี	69	62.73
3.3 ปริญญาโท	3	2.73
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	110	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 พนักงานเทศบาล	39	35.45
4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	35	31.82
4.3 พนักงานจ้างทั่วไป	31	28.18
4.4 พนักงานจ้างรายเดือน (จ้างเหมาบริการ)	5	4.55
รวม	110	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5.1 ต่ำกว่า 1 ปี	1	0.91
5.2 1 - 5 ปี	41	37.27
5.3 6 - 10 ปี	37	33.64
5.4 11 - 15 ปี	20	18.18
5.5 16 - 20 ปี	9	8.18
5.6 มากกว่า 20 ปี	2	1.82
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน (ร้อยละ 63.64) และเพศชาย จำนวน 40 คน (ร้อยละ 36.36) ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 37.27) รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 34.54) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 62.73) รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 34.54) ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 39 คน (ร้อยละ 35.45) รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 35 คน (ร้อยละ 31.82) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 37.27) รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 33.64)

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยก้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.2 - 4.12



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.49	0.38	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.33	มากที่สุด	6
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.44	0.33	มากที่สุด	9
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.45	0.39	มากที่สุด	8
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.48	0.38	มากที่สุด	5
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านค่าตอบแทน	4.49	0.39	มากที่สุด	2
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	4.48	0.37	มากที่สุด	4
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.44	0.35	มากที่สุด	10
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.47	0.34	มากที่สุด	7
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.48	0.33	มากที่สุด	3
รวม	4.47	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.38$) รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.39$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.33$) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.37$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.38$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.33$) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.34$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.39$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.33$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.1 ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กร กำหนด	76 (69.10)	33 (30.00)	1 (0.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.68	0.49	มากที่สุด
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหา ต่างๆ ที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานได้เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย	62 (56.36)	46 (41.82)	2 (1.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.55	0.54	มากที่สุด
1.3 ท่านเกิดความรู้สึก พึงพอใจเมื่องานสำเร็จ	52 (47.27)	53 (48.18)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43	0.58	มากที่สุด
1.4 ท่านสามารถปฏิบัติงาน ต่างๆ ให้แล้วเสร็จ โดยที่ ไม่มีงานค้างเหลืออยู่	48 (43.64)	49 (44.54)	13 (11.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.68	มากที่สุด
รวม						4.49	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.38$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านสามารถ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ
ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 4.55$,
 $\sigma = 0.54$) ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.58$) และท่านสามารถ
ปฏิบัติงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จ โดยที่ไม่มีงานค้างเหลืออยู่ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 ท่านมีความภูมิใจ ในตำแหน่งงานของตน	58 (52.72)	47 (42.73)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48	0.59	มากที่สุด
2.2 ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	60 (54.55)	42 (38.18)	8 (7.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.47	0.63	มากที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน	56 (50.91)	51 (46.36)	3 (2.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48	0.55	มากที่สุด
2.4 ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจมอบหมาย งานสำคัญของหน่วยงาน ให้ท่านปฏิบัติ	56 (50.91)	47 (42.73)	7 (6.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.61	มากที่สุด
	รวม					4.47	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.59$) ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.63$) และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.1 งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	68 (61.82)	38 (34.54)	4 (3.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.56	มากที่สุด
3.2 งานที่ได้รับมอบหมาย ท้าทายความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	49 (44.55)	50 (45.45)	11 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.66	มากที่สุด
3.3 งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	48 (43.64)	54 (49.09)	8 (7.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.62	มากที่สุด
3.4 งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่สามารถแสดง ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	60 (54.55)	44 (40.00)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49	0.60	มากที่สุด
รวม						4.44	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.33$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ งานที่ได้รับ
มอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.56$) รองลงมา
คืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$)
งานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.62$) และงานที่ได้รับ
มอบหมายท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.1 ท่านทราบขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานของท่าน	65 (59.10)	39 (35.45)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.54	0.60	มากที่สุด
4.2 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	52 (47.27)	49 (44.55)	9 (8.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.64	มากที่สุด
4.3 ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	59 (53.64)	42 (38.18)	9 (8.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.64	มากที่สุด
4.4 ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน	57 (51.82)	43 (39.09)	10 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43	0.66	มากที่สุด
รวม						4.45	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.39$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านทราบ
ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ
ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.64$)
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.66$)
และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.1 ท่านได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือ ทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	71 (64.55)	32 (29.09)	7 (6.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.61	มากที่สุด
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้มี โอกาสศึกษาต่อเพื่อความ ก้าวหน้าในการทำงาน	51 (46.36)	47 (42.73)	12 (10.91)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.67	มากที่สุด
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการ สนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	62 (56.37)	40 (36.36)	8 (7.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49	0.63	มากที่สุด
5.4 งานที่ท่านปฏิบัติมี เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานอย่างชัดเจน	63 (57.27)	39 (35.45)	8 (7.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.63	มากที่สุด
	รวม					4.48	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.38$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับการ
การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน
($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.63$) ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.63$)
และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ด้านค่าตอบแทน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.1 ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงานและ ความรับผิดชอบ	67 (60.91)	38 (34.54)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.56	0.58	มากที่สุด
6.2 ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพ	55 (50.00)	50 (45.45)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.58	มากที่สุด
6.3 การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไปอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม	57 (51.82)	48 (43.64)	4 (3.64)	1 (0.90)	0 (0.00)	4.46	0.62	มากที่สุด
6.4 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม	62 (56.36)	40 (36.36)	7 (6.37)	1 (0.91)	0 (0.00)	4.48	0.66	มากที่สุด
	รวม					4.49	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลลามีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ
มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ
ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.66$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม
และเป็นธรรม ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.62$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ
($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					μ	Σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7.1 ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	69 (62.73)	35 (31.82)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.57	0.60	มากที่สุด
7.2 นโยบายการบริหารงาน ขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	54 (49.10)	50 (45.45)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44	0.60	มากที่สุด
7.3 การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ ต่างๆ	60 (54.55)	44 (40.00)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49	0.60	มากที่สุด
7.4 องค์กรของท่านมีการ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ	61 (55.46)	39 (35.45)	9 (8.18)	1 (0.91)	0 (0.00)	4.45	0.69	มากที่สุด
	รวม					4.49	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายบริษัทและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.37$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา
มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือการบริหารงาน
ของผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$)
องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.45$,
 $\sigma = 0.69$) และนโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณค่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8.1 เมื่อท่านมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักให้ คำปรึกษาแก่ท่าน	59 (53.64)	49 (44.55)	2 (1.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.54	มากที่สุด
8.2 ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชา	56 (50.91)	44 (40.00)	10 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.66	มากที่สุด
8.3 ท่านเต็มใจให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งที่มีโอกาส	60 (54.55)	41 (37.27)	8 (7.27)	1 (0.91)	0 (0.00)	4.45	0.67	มากที่สุด
8.4 ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	50 (45.45)	53 (48.18)	7 (6.37)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.61	มากที่สุด
รวม						4.45	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่ท่าน ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.67$) ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.66$) และท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9.1 สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด	60 (54.55)	45 (40.90)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.59	มากที่สุด
9.2 อาคารสถานที่ และห้องทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	54 (49.09)	52 (47.27)	4 (3.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.57	มากที่สุด
9.3 ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	56 (50.91)	48 (43.64)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.60	มากที่สุด
9.4 ท่านมีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	61 (55.45)	43 (39.10)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.60	มากที่สุด
รวม						4.48	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือท่านมีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.60$) อาคารสถานที่ และห้องทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.57$) และท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
10.1 ท่านคิดว่าตำแหน่งงาน ของท่านมีความมั่นคง	61 (55.45)	45 (40.91)	4 (3.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.57	มากที่สุด
10.2 ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน หน้าที่ หรือให้ ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	66 (60.00)	36 (32.73)	8 (7.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.53	0.63	มากที่สุด
10.3 ท่านคิดว่าองค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มี ความมั่นคง	58 (52.73)	46 (41.82)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.47	0.60	มากที่สุด
10.4 องค์กรของท่านมี ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี	54 (49.09)	47 (42.73)	9 (8.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41	0.64	มากที่สุด
	รวม					4.48	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านสามารถ ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.57$) ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.60$) และองค์กรของท่าน มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ดังตารางที่ 4.13 - 4.17

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

N = 110

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	4.49	0.44	มากที่สุด	3
2. ปริมาณงาน	4.54	0.38	มากที่สุด	2
3. เวลา	4.47	0.39	มากที่สุด	4
4. ค่าใช้จ่าย	4.55	0.42	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.42$) รองลงมาคือ ปริมาณงาน ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.38$) คุณภาพของงาน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.44$) และเวลา ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.39$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)

N = 110

คุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบที่กำหนด	62 (56.37)	47 (42.73)	1 (0.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.55	0.52	มากที่สุด
1.2 ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่เสมอ	55 (50.00)	50 (45.45)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.58	มากที่สุด
1.3 องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการให้บริการสาธารณะ ต่อประชาชนผู้รับบริการ	58 (52.73)	47 (42.73)	4 (3.64)	1 (0.90)	0 (0.00)	4.47	0.62	มากที่สุด
รวม						4.49	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบที่กำหนด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือองค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการให้บริการสาธารณะ ต่อประชาชนผู้รับบริการ ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.62$) และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4.15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง (รายข้อ)

N = 110

ปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	59 (53.64)	49 (44.54)	2 (1.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.54	มากที่สุด
2.2 ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์การ	69 (62.73)	40 (36.36)	1 (0.91)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.62	0.51	มากที่สุด
2.3 ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	59 (53.64)	45 (40.91)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48	0.60	มากที่สุด
รวม						4.54	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์การ ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.51$) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.54$) และท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4.16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลา) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)

N = 110

เวลา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน	56 (50.91)	51 (46.36)	3 (2.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48	0.55	มากที่สุด
3.2 องค์กรมีการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาแล้วเสร็จของงานได้อย่างเหมาะสม	63 (57.28)	41 (37.27)	6 (5.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.60	มากที่สุด
3.3 ท่านสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดระยะเวลา การให้บริการประชาชนลงได้ในระดับที่พึงพอใจ	51 (46.36)	54 (49.09)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.58	มากที่สุด
	รวม					4.47	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลา) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาแล้วเสร็จของงานได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.55$) และท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดระยะเวลาการให้บริการประชาชนลงได้ในระดับที่พึงพอใจ ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4.17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้ง่าย) ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง (รายชื่อ)

N = 110

ค่าใช้ง่าย	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 องค์กรของท่านมีมาตรการลดการใช้ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า	72 (65.45)	35 (31.82)	3 (2.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.63	0.54	มากที่สุด
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	62 (56.36)	44 (40.00)	4 (3.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.53	0.57	มากที่สุด
4.3 การดำเนินงานขององค์กรของท่านคุ้มค่าต่อเงินภาษีของประชาชน	61 (55.45)	44 (40.00)	5 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.51	0.59	มากที่สุด
	รวม					4.55	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้ง่าย) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีมาตรการลดการใช้ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.57$) และการดำเนินงานขององค์กรของท่านคุ้มค่าต่อเงินภาษีของประชาชน ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.59$)

2.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรตาม		Sig
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients Beta	
(Constant)	0.487	0.235	0.41
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.180	0.064	0.228
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.252	0.074	0.278
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.034	0.067	0.037
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.067	0.064	0.087
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.034	0.064	0.043
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านค่าตอบแทน	0.183	0.069	0.233
2. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	0.077	0.079	0.094
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.198	0.065	0.230
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	0.018	0.065	0.020
5. ด้านความมั่นคงในงาน	0.038	0.078	0.041
R²		0.786	
Adjusted R²		0.764	
Maximum VIF		4.245	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยคำจูง ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 10

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ($\beta = 0.228$, S.E. = 0.064 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.278$, S.E. = 0.074 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.037$, S.E. = 0.067 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.087$, S.E. = 0.064 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.043$, S.E. = 0.064 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยคำจูงด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.233$, S.E. = 0.069 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.094$, S.E. = 0.079 $p > 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.230$, S.E. = 0.065 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยคำจูงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.020$, S.E. = 0.065 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 และปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา ($\beta = 0.041$, S.E. = 0.078 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลาในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริงได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.487 + 0.180 (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.252 (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.183 (ด้านค่าตอบแทน) + 0.198 (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร)

2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปรผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.228$ S.E. = 0.064 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.278$ S.E. = 0.074 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.037$ S.E. = 0.067 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.087$ S.E. = 0.064 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.043$ S.E. = 0.064 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.233$ S.E. = 0.069 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.094$ S.E. = 0.079 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปรผล
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.230$ S.E. = 0.065 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
9. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.020$ S.E. = 0.065 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
10. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง	$\beta = 0.041$ S.E. = 0.078 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค้ำจุน
ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน
ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง และ 3) เพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน พบว่า

1.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 - 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานเทศบาล และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 - 5 ปี

1.2 บุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จโดยที่ไม่มียางค้ำเหลืออยู่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง รองลงมาคือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่ท่าน รองลงมาคือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด รองลงมาคือ ท่านมีสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม รองลงมาคือ ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี

1.3 บุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีมาตรการลดการใช้ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การดำเนินงานขององค์การของท่านคุ้มค่าต่อเงินภาษีของประชาชน ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรากำลังคน ในองค์การ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้องและได้มาตรฐาน ตามระเบียบที่กำหนด รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานหรือมาตรฐาน การให้บริการสาธารณะต่อประชาชนผู้รับบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผน ในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่เสมอและด้านเวลา ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์การมีการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาแล้วเสร็จของงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดระยะเวลา การให้บริการ ประชาชนลงได้ในระดับที่พึงพอใจ

1.4 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.6 ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.7 ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายบริษัทและการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคำจูนด้านนโยบายบริษัทและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.8 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.9 ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

1.4.10 ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

2. อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ รวมถึงสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จ โดยที่ไม่มีงานค้างเหลืออยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสยาม เมฆไหว (2559, น. 84-85) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับแรก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจกลุ่มดังกล่าวมีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา รู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่ประสบในการทำงานได้ และสามารถคาดการณ์และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนต้องยึดถือการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ การมุ่งไปที่จุดหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงถือเป็นแรงจูงใจในระดับแรกของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางนุช ขาวงาม (2557, น. 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลลา มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของตน ทำให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งงาน ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช เครือศิริ (2559, น. 122) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสีกัน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกันเอง สนับสนุน เหมือนพี่น้อง ทำให้มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และยังส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งก่อให้เกิดการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีหรือการให้กำลังใจ ทำให้ตนเองรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ตนเองตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนยอมรับในความรู้

ความสามารถของตน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560, น. 61) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยอมรับนับถือในการทำงาน มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลลา มีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และทำทลายความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภสิริ บัวชุม (2556, น. 76) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครี หล่อเหลี่ยม (2555, น. 80-81) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานมีลักษณะที่พนักงานสามารถปฏิบัติให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลลา มีความคิดเห็นว่าในการปฏิบัติงานได้ทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของตน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566, น. 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วม การให้อิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสได้ดูแลงานสำคัญ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, น.65) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าด้านความรับผิดชอบพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ การได้มีอำนาจรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากงานที่พนักงานรับผิดชอบและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลลา มีความคิดเห็นว่าเป็นการทำงานตนได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และงานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ประพตติธรรม (2563, น. 65) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ให้ความสำคัญโดยรวมกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มีความเชื่อมั่นในความยุติธรรมขององค์กร และมีความคาดหวังถึงโอกาสในการก้าวหน้า ที่เป็นไปตามสายงานและผลงานที่ทำ มีความยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองตามทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาคาดว่าจะได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชามีการบริหารหน่วยงานอย่างเป็นธรรม มีการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาลจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถลิตา บุญประคอง (2559, น. 76) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฟล็กซ์โซกราฟฟิค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงานอย่างเนื่อง เพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม

พัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม

2.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา รัช่างาม (2553, น. 87-88) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ผลการศึกษาพบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มีสวัสดิการให้กับข้าราชการและครอบครัว เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส บุตร การเบิกค่าเล่าเรียนแก่บุตร ค่าเช่าบ้าน และการให้ทุนการศึกษา ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตกร อุ่นเรือนงาม (2559, น. 74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานพอใจในการให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2.7 ปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามี ความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ และองค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546, น. 49) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษาพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขามีการกำหนดนโยบายจากกรมสรรพากรที่ชัดเจนว่าระบบมาตรฐานสากล เพื่อบริการประชาชน และเก็บภาษีทั่วถึง เป็นธรรม ซึ่งกรมสรรพากรได้ผลักดันนโยบายให้นำสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง โดยการนำระบบอินทราเน็ต (Intranet) มาใช้ในการส่งข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบข่าวสารต่างๆ ทั่วถึงพร้อมกัน และสามารถติดต่อสอบถาม

ข้อปัญหาต่างๆ ในกระดานถาม-ตอบจากส่วนกลาง ทำให้การปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญวีร์ นิยมณี (2563, น. 73, 77-78) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสรรพากรจังหวัดกระบี่ได้รับการอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากองค์การทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ

2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษา และบุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคคี ปัญญาพีชน์ (2556, น. 57) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ งานที่ครูกระทำอยู่ในขณะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย และครูเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น งานสัมพันธ์วันปีใหม่มีการจับสลากและเปลี่ยนของรางวัล งานศึกษาดูงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดสร้างความสัมพันธ์ให้มีความสำคัญในวันเกิดของครู อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563, น. 96) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่ามากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลเกิดความสำเร็จในการทำงานที่สุด

2.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด ตลอดจนมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดพล นิยมพลอย (2562, น. 70) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านนักจัดการสุขภาพชุมชน ตามกลุ่มวัย

ในตำบลจัดการสุขภาพแบบบูรณาการ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เมื่อ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน ตามกลุ่มวัย มีการสถานที่ที่เหมาะสม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชนตามกลุ่มวัย จะส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงาน อสม. นักจัดการสุขภาพตามกลุ่มวัย เพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระา กำลังมาก (2557, น. 100) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อความสะดวกสบาย การจัดเอกสาร คู่มือ หนังสือต่างๆ เป็นสัดส่วน มีงบประมาณสนับสนุนด้านอาคารสถานที่

2.10 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลพลา มีความคิดเห็นที่สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรึเปลี่ยน หน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม และมีความคิดเห็นที่ว่าตำแหน่งงานของตนมีความมั่นคง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิกเวทย์ ก้อนแก้ว (2562, น. 42-44, 70) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทที่มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ โดยสัญญาจ้างคือสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคง หากว่าพนักงานมีสัญญาจ้างที่มั่นคงก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของวรวิญญา เตมิกิจธนสาร (2554, น. 56-57) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการหลายๆ อย่างที่พนักงานจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าประกันสังคม ฯลฯ ซึ่งพนักงานจะได้รับ ถือว่า เป็นการปฏิบัติงานที่พนักงานเทศบาลได้รับความมั่นคงในงานอีกระดับหนึ่ง

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการที่บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา ซึ่งเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่แน่ชัดเป็นรูปธรรม และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จโดยการสร้างพลังบวกเพื่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา ซึ่งเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และยอมรับความเห็นต่างให้การปฏิบัติงาน

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการที่บุคลากรในองค์การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา ซึ่งเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ควรส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรเพิ่มเติมจากที่ระเบียบทางราชการกำหนด เช่น อาหารกลางวัน หรือน้ำดื่มสะอาดแก่บุคลากร เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายประจำวันของบุคลากร

3.1.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์การเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา ซึ่งเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ควรมีการจัดกิจกรรมหรือมีการรณรงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความตระหนักในการมีน้ำใจในการทำงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง ผู้ที่สนใจอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสานวิธีกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดนโยบาย และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างสูงสุด อาทิเช่น นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น การจัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีความยุติธรรม เสมอภาคและกระจายไปในทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนิษฐา สิงโตทอง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเขอราดัน
พัทยา [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในสำนักงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
[การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรนนท์ พรหมมา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่
กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์. (2562). ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐนิตา ปัตตานี. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจ่ายเสียง
แห่งประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทน
หน่วยงานเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิต
ปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2548). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. พี เอ็น เค แอนด์ สกาย พรินติ้งส์.
- ทัตพล นิยมพลอย. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านนักจัดการสุขภาพชุมชน ตามกลุ่มวัย ในตำบลจัดการสุขภาพ
แบบบูรณาการ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี [การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เทศบาลตำบลพลา. (2567). ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลพลา. <https://www.pala.go.th>.
- ฉันทวีร์ นิยมมณี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงนุช ขาวงาม. (2557). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตกร อุ้นเรือนงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมเดอะซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2555). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเสริฐ อุไร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญา บุรณะนนทสิริ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยนุช เครือศิริ. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัฒนภูมิ ภู่วฒวนวนิชย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง: ในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.
- ภคศจี ปัญญาพีชน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

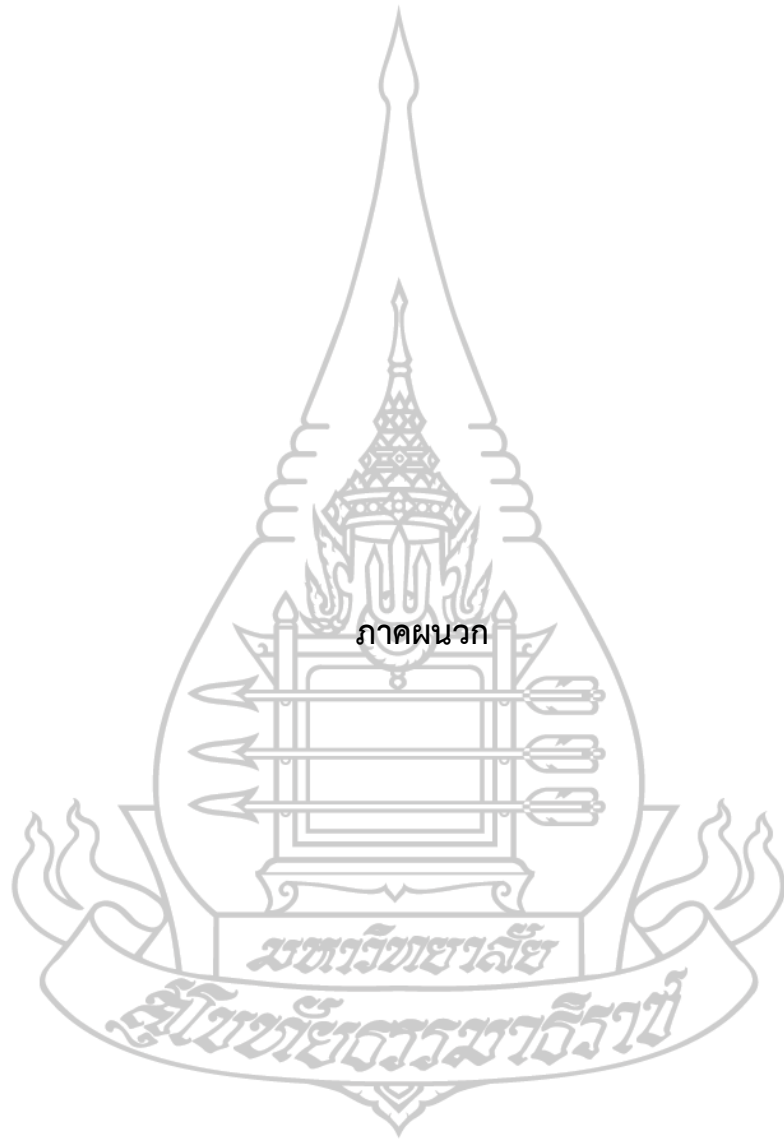
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ราณี อธิชัยกุล. (2557). ภาวะผู้นำในองค์กร ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ
และทรัพยากรมนุษย์*, หน่วยที่ 7 (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 9 -12.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณ ระย้างาม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณ เต็มกิจจนสาร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2550). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรา กำลิ่งมาก. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา พัฒนานันทชัย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์].
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด
[ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภิพร บัวชุม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด
[การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สยาม เมฆไหว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 12 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ เขาวลิต. (2555). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5). เสมาธรรม.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัชรี หล่อเหลียม. (2555). แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้า
ทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี [การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจ. [http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/
herzberg-and-other.html](http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html)

WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcedter. Billing & Son.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

Motivation Affecting Work Efficiency of Personnel

in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น

นางสาวสลิล เครือวัลย์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่อง เพียง 1 ช่อง ตามความเป็นจริงเท่านั้น

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

พนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างรายเดือน (จ้างเหมาบริการ)

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

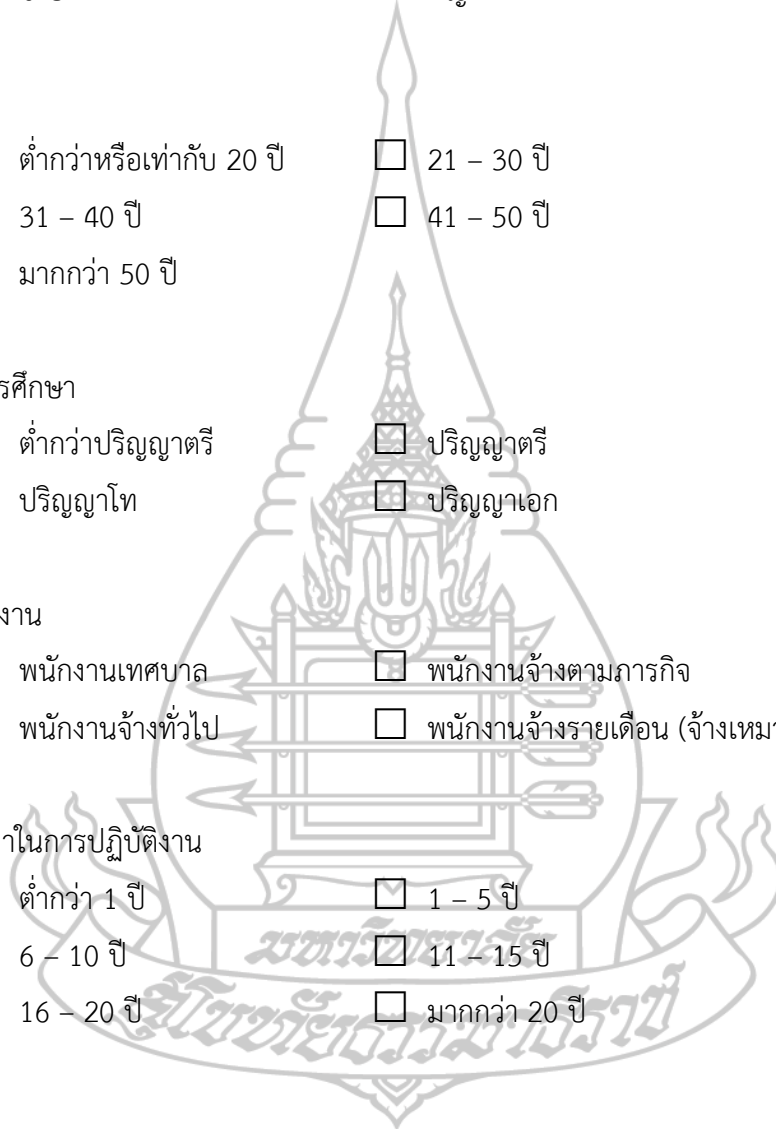
1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
1.3 ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ					
1.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จโดยที่ไม่มีงานค้างเหลืออยู่					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน					
2.2 ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3.3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
3.4 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน					
4.1 ท่านทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน					
4.2 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
4.3 ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน					
4.4 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
5.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยค้ำจุน					
6. ด้านค่าตอบแทน					
6.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ					
6.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
6.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
6.4 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
7. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร					
7.1 ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง					
7.2 นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
7.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ					
7.4 องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
8.1 เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่ท่าน					
8.2 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
8.3 ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
8.4 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน					
9.1 สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด					
9.2 อาคารสถานที่ และห้องทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9.3 ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9.4 ท่านมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
10. ด้านความมั่นคงในงาน					
10.1 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง					
10.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม					
10.3 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง					
10.4 องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี					



ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. คุณภาพของงาน					
1.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้องและได้มาตรฐานตามระเบียบที่กำหนด					
1.2 ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่เสมอ					
1.3 องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการให้บริการ สาธารณะต่อประชาชนผู้รับบริการ					
2. ปริมาณงาน					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์การ					
2.3 ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. เวลา					
3.1 ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน					
3.2 องค์กรมีการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาแล้วเสร็จของงานได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาการให้บริการประชาชนลงได้ในระดับที่พึงพอใจ					
4. ค่าใช้จ่าย					
4.1 องค์กรของท่านมีมาตรการลดการใช้ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า					
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด					
4.3 การดำเนินงานขององค์กรของท่านคุ้มค่าต่อเงินภาษีของประชาชน					

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

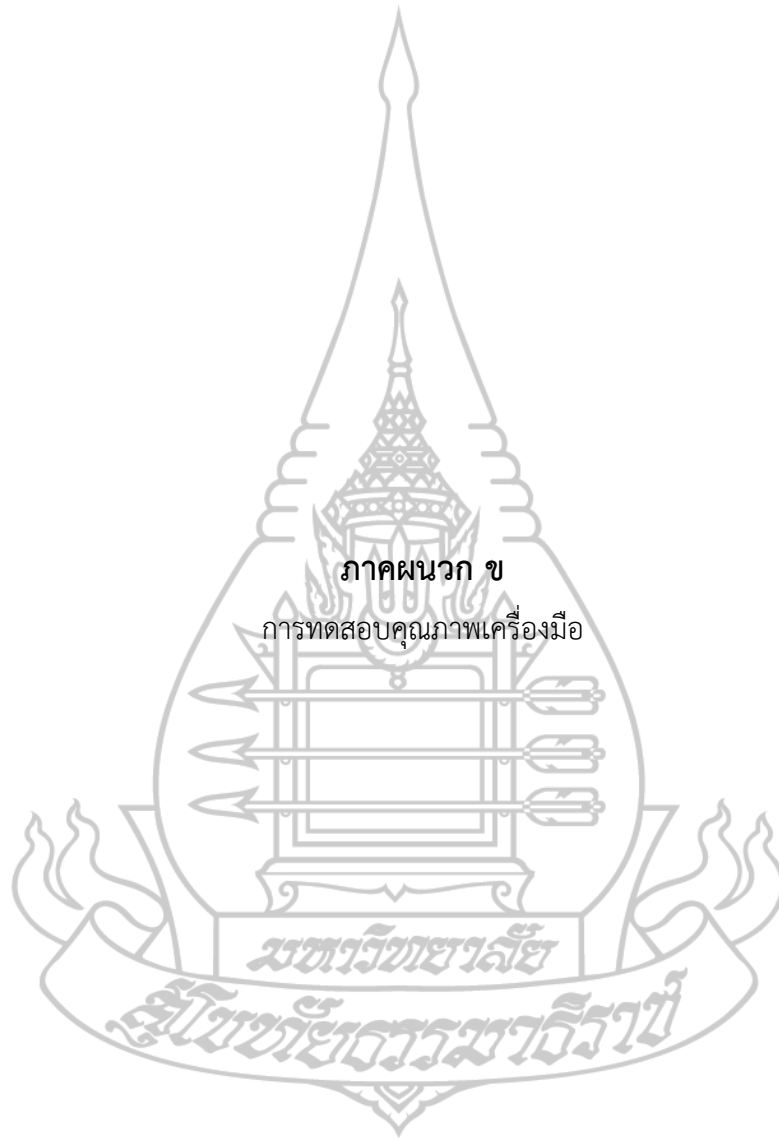
.....

.....

.....

.....

**** จบบแบบสอบถาม ขอพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ****



ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

Motivation Affecting Work Efficiency of Personnel

in Phala Subdistrict Municipality, Rayong Province

ผู้ศึกษา

นางสาวสลิล เครือวัลย์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง
3. เพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม
ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้นๆ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1
1.2	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานได้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1
1.3	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ	1	1	1	1
1.4	ท่านสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จ โดยที่ไม่มีงานค้างเหลืออยู่	1	1	1	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน	1	0	1	0.6
2.2	ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
2.3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1
2.4	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	1	1	1	1
3.2	งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.6
3.3	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3.4	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถ แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
4.	ด้านความรับผิดชอบในงาน				
4.1	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน	1	1	1	1
4.2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1
4.3	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4.4	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	1	1
5.	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน				
5.1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1
5.3	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1
5.4	งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1
ปัจจัยค้ำจุน					
6.	ด้านค่าตอบแทน				
6.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	1
6.2	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	1	1	1	1
6.3	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	1
6.4	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	1

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
7.	ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร				
7.1	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	1	1	1	1
7.2	นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1
7.3	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1
7.4	องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
8.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร				
8.1	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาแก่ท่าน	1	1	1	1
8.2	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
8.3	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งที่มีโอกาส	1	1	1	1
8.4	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
9.	ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน				
9.1	สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และความสะอาด	1	1	1	1
9.2	อาคารสถานที่ และห้องทำงานมีการแบ่งพื้นที่ เป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
9.3	ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
9.4	ท่านมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
10.	ด้านความมั่นคงในงาน				
10.1	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1
10.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	1	1	1	1
10.3	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	1
10.4	องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี	0	1	1	0.6

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	คุณภาพของงาน				
1.1	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง และได้มาตรฐานตามระเบียบที่กำหนด	1	1	1	1
1.2	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่เสมอ	1	0	1	0.6
1.3	องค์การของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการให้บริการ สาธารณะต่อประชาชนผู้รับบริการ	1	1	1	1
2.	ปริมาณงาน				
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
2.2	ท่านคิดว่าปริมาณงานมีความสมดุลกับอัตรา กำลังคนในองค์การ	1	1	1	1
2.3	ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3.	เวลา				
3.1	ท่านปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน	1	1	1	1
3.2	องค์การมีการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลา แล้วเสร็จของงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
3.3	ท่านสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลด ระยะเวลาการให้บริการประชาชนลงได้ในระดับ ที่พึงพอใจ	1	1	1	1
4.	ค่าใช้จ่าย				
4.1	องค์การของท่านมีมาตรการลดการใช้ทรัพยากร และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า	1	1	1	1
4.2	ท่านสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรได้ อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1
4.3	การดำเนินงานขององค์การของท่านคุ้มค่า ต่อเงินภาษีของประชาชน	1	1	1	1

ตาราง 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ)

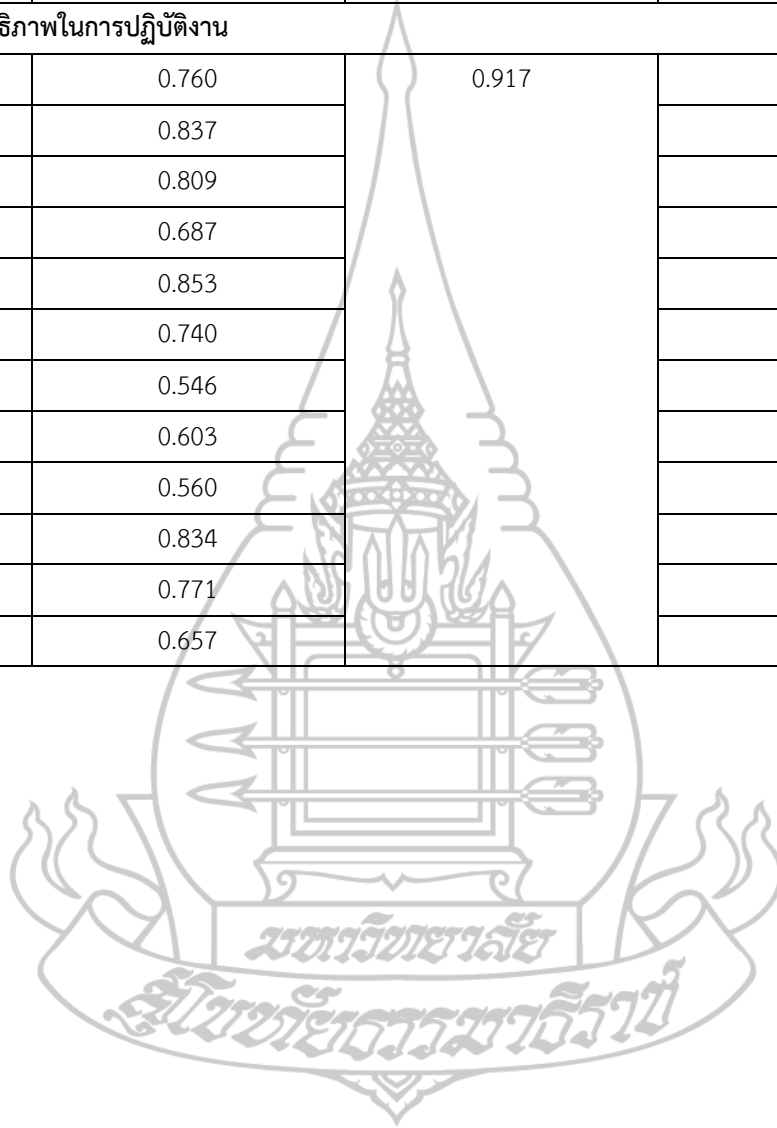
ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
ข้อ 1	0.918	0.836	0.824
ข้อ 2	0.812		0.653
ข้อ 3	0.744		0.567
ข้อ 4	0.800		0.634
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ข้อ 5	0.872	0.886	0.757
ข้อ 6	0.873		0.768
ข้อ 7	0.794		0.659
ข้อ 8	0.921		0.840
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
ข้อ 9	0.917	0.830	0.821
ข้อ 10	0.806		0.643
ข้อ 11	0.734		0.553
ข้อ 12	0.714		0.626
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ข้อ 13	0.861	0.811	0.718
ข้อ 14	0.834		0.569
ข้อ 15	0.756		0.673
ข้อ 16	0.750		0.568
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
ข้อ 17	0.878	0.883	0.772
ข้อ 18	0.854		0.736
ข้อ 19	0.792		0.651
ข้อ 20	0.912		0.829

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรและ ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
ปัจจัยค่าจูน			
6. ด้านค่าตอบแทน			
ข้อ 21	0.837	0.885	0.703
ข้อ 22	0.911		0.820
ข้อ 23	0.808		0.680
ข้อ 24	0.909		0.826
7. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร			
ข้อ 25	0.939	0.895	0.880
ข้อ 26	0.768		0.626
ข้อ 27	0.881		0.799
ข้อ 28	0.891		0.782
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			
ข้อ 29	0.882	0.868	0.769
ข้อ 30	0.868		0.747
ข้อ 31	0.768		0.616
ข้อ 32	0.866		0.748
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน			
ข้อ 33	0.925	0.788	0.819
ข้อ 34	0.626		0.425
ข้อ 35	0.736		0.519
ข้อ 36	0.822		0.646
10. ด้านความมั่นคงในงาน			
ข้อ 37	0.901	0.878	0.834
ข้อ 38	0.875		0.806
ข้อ 39	0.887		0.772
ข้อ 40	0.847		0.708

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรและ ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
11. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ข้อ 41	0.760	0.917	0.682
ข้อ 42	0.837		0.760
ข้อ 43	0.809		0.752
ข้อ 44	0.687		0.601
ข้อ 45	0.853		0.796
ข้อ 46	0.740		0.675
ข้อ 47	0.546		0.503
ข้อ 48	0.603		0.565
ข้อ 49	0.560		0.515
ข้อ 50	0.834		0.792
ข้อ 51	0.771		0.707
ข้อ 52	0.657		0.594





ภาคผนวก ค

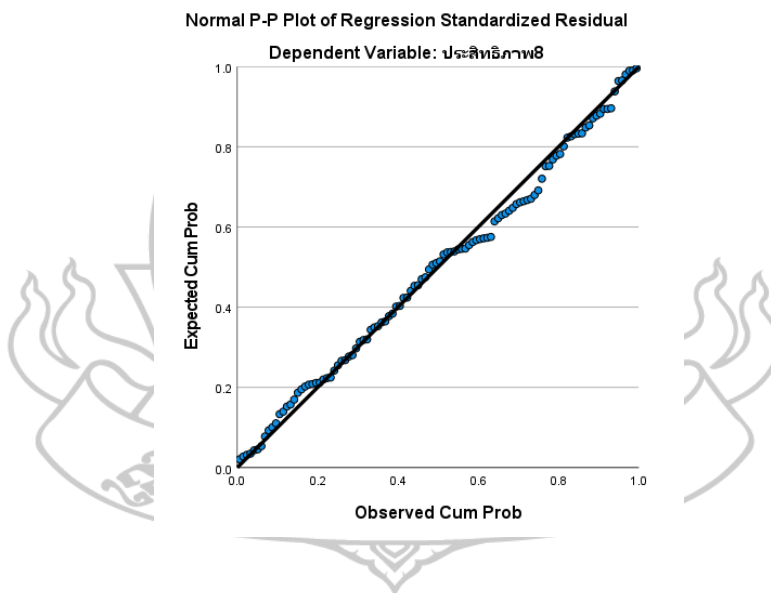
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P – P Plot Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง นอกจากนี้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามยังมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรงโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานกับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance Infection Factor: VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระ มีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.1 ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.3 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

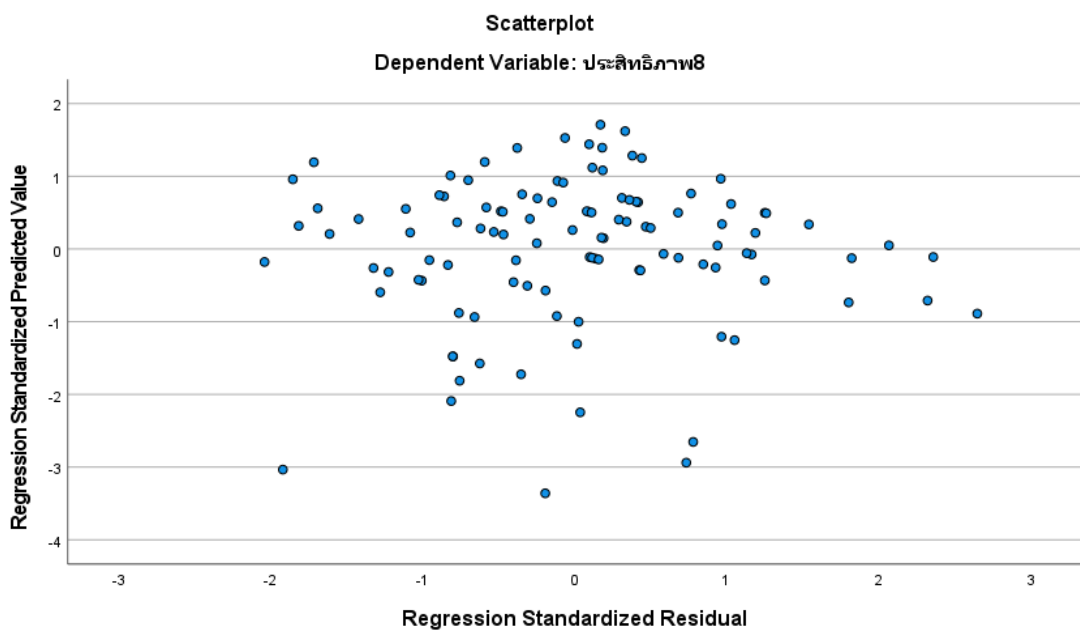
Variance Infection Factor: VIF	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.989
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.057
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.459
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.120
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.921
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านค่าตอบแทน	3.599
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	4.245
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	2.652
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	2.491
ด้านความมั่นคงในงาน	3.238

3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าแผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่ม ไม่มีแนวโน้มใดๆ

3.1 ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานกับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin - Watson มีค่าระหว่าง 2.167 - 2.408 แสดงว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

4.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.4 ค่า ค่าสถิติ Durbin - Watson ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ค่าสถิติ Durbin - Watson	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.323
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.319
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.328
ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.408
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.180
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านค่าตอบแทน	2.167
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	2.313
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	2.343
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	2.372
ด้านความมั่นคงในงาน	2.357



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศ เทพเฉลิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสลิล เครือวัลย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๕๖-๑๖๕๕

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โฮ วงศ์ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสลิล เครือวัลย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๕๖-๑๖๕๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๗๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเทศมนตรีตำบลพลา
(คุณสมหวัง เหลือกลิ่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสลิล เครือวัลย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเพชร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๕๕๖-๑๖๕๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวสลิล เครือวัลย์
วัน เดือน ปี เกิด	2 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	43/19 หมู่ที่ 1 ถนนเทศบาล 58 ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2559
ประวัติการทำงาน	เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

