

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม  
WORK MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE OF LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION PERSONNEL IN THAT PHANOM DISTRICT  
NAKHON PHANOM PROVINCE

ศิริณญภัฏ สิทธีจักร<sup>1</sup>, ชาตชัย อุดมกิจมงคล<sup>\*2</sup>, สามารณ อัยกร<sup>3</sup>  
Sirinyapaht Sitthijak<sup>1</sup>, Chardchai Udomkijmongkol<sup>\*2</sup>, Samart Aiyakorn<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1-3</sup>Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

\*Corresponding author's e-mail: sirinyapaht.sitthijak@outlook.com<sup>1</sup>, chardchai\_u@hotmail.com<sup>\*2</sup>

Saamm\_5@hotmail.com<sup>3</sup>

Received: September 20, 2023

Revised: September 30, 2023

Accepted: October 16, 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta=.408$ ) ด้านการเจริญเติบโต ( $\beta=.203$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\beta=.155$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน

(MT<sub>2</sub>) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ( $R^{2Adj}=.789$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.573$ ) ด้านลักษณะของอาชีพ ( $\beta=.354$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta=.230$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=.087$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ( $R^{2Adj}=.879$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of Motivator factors and hygiene factors affecting performance efficiency of local administrative organization personnel in That Phanom District, Nakhon Phanom Province; 2) efficiency level in performance of local administrative organization personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province; 3 ) the effects of motivation factors and sustaining factors on performance efficiency of local administrative organization personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province. the samples consisted of 230 personnel from local administrative organization in That Phanom District, Nakhon Phanom Province, Questionnaire was used tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research revealed that: 1) work motivation of local administrative organization personnel in That Phanom District, Nakhon Phanom Province Overall, the motivation factors and the hygiene factors were at a high level. 2) Performance of local administrative organization personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province overall, it was at a high level. 3) Motivator factors for work progress were ( $\beta=.408$ ), growth ( $\beta=.203$ ), and job characteristics ( $\beta=.155$ ) influenced the efficiency. in the performance of personnel of local administrative organizations in That Phanom District statistically significant at the .01 level. The task success aspect (MT<sub>2</sub>) influenced performance, in the personnel of local administrative organizations in That Phanom District Statistically significant at the .05 level. Morcoves the aforementioned components can predict the level of performance efficiency of local administrative organization personnel in the district. That Phanom, Nakhon Phanom Province was 78.90 percent. ( $R^{2Adj}=.789$ ). Hygiene factors were policy and administration ( $\beta=.573$ ), occupational characteristics ( $\beta=.354$ ), supervisor relationship ( $\beta=.230$ ), and co-worker relationship ( $\beta=.087$ ). Influencing the performance of personnel of local administrative organizations in That Phanom District, Nakhon Phanom Province statistically significant at level .01.

The aforementioned components can together predict the level of performance efficiency of local administrative organization personnel in That Phanom District. Nakhon Phanom Province got 87.90 percent. ( $R^{2Adj}.879$ )

**Keyword:** work motivation; performance

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming & Schwab (1973), (Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, & Osborn (1991) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพในการให้บริการที่ดีต่อไป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุดซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด (กฤตภาดิม มิ่งโสภา, 2564)

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพราะการจัดทำบริการ

สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีบุคลากรที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงพอมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีด้วย ซึ่งที่ผ่านมามีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความก้าวหน้า การเลื่อนระดับล่าช้า นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องและทันสมัยเหมาะสมกับระบบราชการไทย สิ่งทีกล่าวมานี้ ล้วนแต่ทำให้บุคลากรขององค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะเกิดความรู้สึกต้องการโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ไม่มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

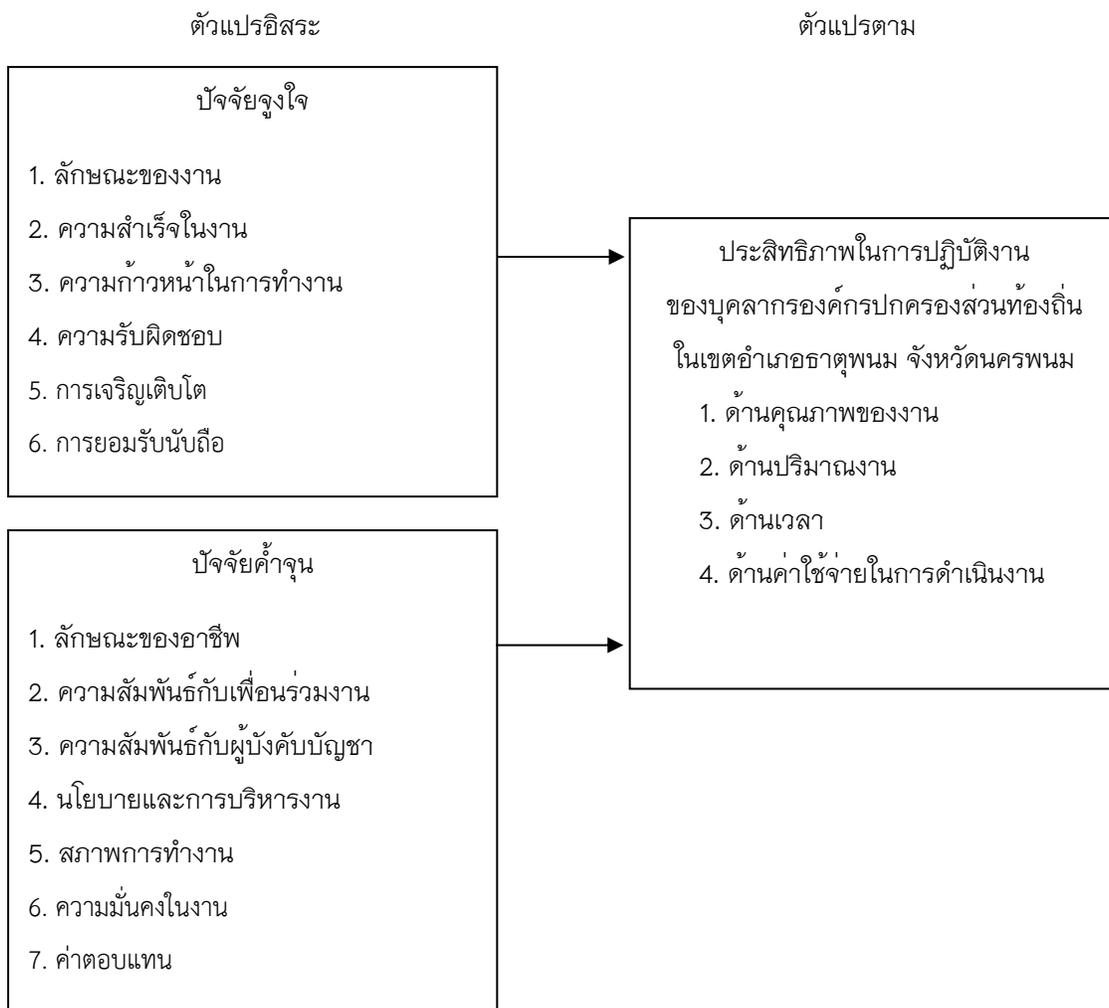
จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อส่งเสริมทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ในฐานะผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อศึกษาว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และศึกษาว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม หรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ Herzberg, Bernard, & Barbara (1959) 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ (Peterson & Plowman, 1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทัยน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 (การหาค่า IOC กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.367-0.784 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .812

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังตาราง 1 - 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	3.99	.41	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.82	.41	มาก
	รวม	3.90	.38	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.90) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X}$  =3.99) และปัจจัยค้ำจุน ( $\bar{X}$  =3.82) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของงาน	3.92	.50	มาก
2	ความสำเร็จในงาน	4.03	.56	มาก
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.00	.67	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.10	.66	มาก
5	การเจริญเติบโต	3.95	.57	มาก
6	การยอมรับนับถือ	3.95	.50	มาก
	รวม	3.99	.41	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  =4.10) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}$  =4.03) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}$  =4.00) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  =3.95) ด้านการเจริญเติบโต ( $\bar{X}$  =3.95) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}$  =3.92) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของอาชีพ	4.06	.58	มาก
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	.61	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.88	.47	มาก
4	นโยบายและการบริหารงาน	3.91	.58	มาก
5	สภาพการทำงาน	3.60	.72	มาก
6	ความมั่นคงในอาชีพ	3.93	.52	มาก
7	ค่าตอบแทน	3.49	.92	ปานกลาง
	รวม	3.82	.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ( $\bar{X}$  =4.06) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X}$  =3.93) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X}$  =3.91) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}$  =3.88) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}$  =3.85) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X}$  =3.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X}$  =3.49) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.88	.71	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	4.02	.73	มาก
3	ด้านเวลา	4.01	.72	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.85	.71	มาก
	รวม	3.94	.65	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}$  =4.02) รองลงมาคือ ด้านเวลา ( $\bar{X}$  =4.01) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}$  =3.88) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X}$  =3.85)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	$(\beta)$	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.262	.220		1.192	.235		
ลักษณะของงาน (MT <sub>1</sub> )	.201	.055	.155	3.653	.000**	.425	1.768
ความสำเร็จในงาน (MT <sub>2</sub> )	.249	.123	.214	2.021	.044*	.526	1.878
ความก้าวหน้าในการทำงาน (MT <sub>3</sub> )	.397	.108	.408	3.677	.000**	.428	2.397
ความรับผิดชอบ (MT <sub>4</sub> )	.059	.033	.060	1.797	.074	.278	3.349
การเจริญเติบโต (MT <sub>5</sub> )	.230	.047	.203	4.937	.000**	.349	2.965
การยอมรับนับถือ (MT <sub>6</sub> )	.039	.057	.031	.683	.496	.724	1.968

R=891, R<sup>2</sup>=.795, R<sup>2</sup>Adj=.789, F=143.851, Sig.=.000\*\*

จากตาราง 5 พบว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยเชิงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยเชิงแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MT<sub>3</sub>) ( $\beta$ =.408) ด้านการเจริญเติบโต (MT<sub>5</sub>) ( $\beta$ =.203) และด้านลักษณะของงาน (MT<sub>1</sub>) ( $\beta$ =.155) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT<sub>2</sub>) ( $\beta$ =.214) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 (R<sup>2</sup>Adj=.789)

ส่วนปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (MT<sub>4</sub>) และด้านการยอมรับนับถือ (MT<sub>6</sub>) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	$(\beta)$	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.453	.159		2.850	.005	.453	.159
ลักษณะของอาชีพ (HG <sub>1</sub> )	.398	.042	.354	9.393	.000**	.398	.042
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG <sub>2</sub> )	.093	.031	.087	2.992	.003**	.093	.031
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG <sub>3</sub> )	.315	.055	.230	5.680	.000**	.315	.055
นโยบายและการบริหารงาน (HG <sub>4</sub> )	.641	.061	.573	10.460	.000**	.641	.061
สภาพการทำงาน (HG <sub>5</sub> )	.050	.028	.055	1.759	.080	.050	.028
ความมั่นคงในการทำงาน (HG <sub>6</sub> )	.074	.062	.059	1.197	.233	.074	.062
ค่าตอบแทน (HG <sub>7</sub> )	.038	.021	.055	1.788	.075	.038	.021

R=940, R<sup>2</sup>=.883, R<sup>2Adj</sup>=.879, F=238.608, Sig.=.000\*\*

จากตาราง 6 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน (HG<sub>4</sub>) ( $\beta$ =.573) ด้านลักษณะของอาชีพ (HG<sub>1</sub>) ( $\beta$ =.354) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG<sub>3</sub>) ( $\beta$ =.230) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG<sub>2</sub>) ( $\beta$ =.087) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 (R<sup>2Adj</sup>=.879)

ส่วนปัจจัยคำจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (HG<sub>5</sub>) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HG<sub>6</sub>) และค่าตอบแทน (HG<sub>7</sub>) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

## การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจางแสง (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเข้ารับการอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สามารถที่จะกระทำได้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แต่ละแห่ง ได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหาร เป็นแนวทางการบริหารงาน ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพา (2559) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยภาพรวมในระดับมาก งานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับมากเช่นกัน

3. ผลการศึกษาค่าอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta=.408$ ) ด้านการเจริญเติบโต ( $\beta=.203$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\beta=.155$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพา (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร งานวิจัยของณัฐวัตร เป็นวันปลูก (2560) พบว่า ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน งานวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และส่วนปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวควบคุมและกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด 6 นโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ต่างยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล นอกจากนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน เป็นสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหาร ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการเจริญเติบโต โดยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มากขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคี จัดให้กิจกรรมในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและให้ความรู้บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ อันจะส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่บุคลากรปฏิบัติ และมีผลงานที่บุคลากรปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เช่น สุขภาพองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจางแสง. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบำไก จังหวัดอ่างทอง. รายงานการวิจัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐวัตร เบ้งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์ จำกัด.*

- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. นครพนม: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอธาตุพนม.
- อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงาน ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hunt, and Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> ed. New York: John Willey and Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Schermerhorn. J. R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. (4<sup>th</sup> ed). New York: John Willey and Sons.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.