

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 195 คน ซึ่งผลการศึกษจะสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

##### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 195 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุ ส่วนใหญ่อยู่อายุ 30-39 ปี จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีสถานภาพสมรส จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

##### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจใน

##### การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับค่าเฉลี่ย โดยสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีตลอดไป รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่บ่อยครั้ง รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านทำมักได้รับโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านทำมักได้รับการส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านทำมักส่งเสริมให้เรียนต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ท่านรู้สึกว่างานของท่านสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา

3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ คื่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่น่าเบื่อจำเจ รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับงานที่มอบหมายตามความสามารถที่ท่านมี รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าตื่นเต้นท้าทาย และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ทุกคนในองค์กรได้ทำงานในส่วนที่ตนเองล้วนมีความถนัด และชำนาญ

4. ด้านรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถรับผิดชอบงานเองได้ โดยไม่ต้องให้ใครเตือน รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลากำหนด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถช่วยงานนอกเวลาได้ รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่จำเป็นต้องใช้เวลาทำโอที มาทำงานที่ยังไม่เสร็จ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นได้ตามเวลาที่กำหนด

5. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ทุกคนในองค์กรยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อเสนอแนะจากท่าน รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับข้อเสนอแนะจากท่าน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การดูแลเอาใจใส่ท่านนอกเหนือจากเรื่องงาน และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงิน ค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆท่านได้รับเป็นที่พึงพอใจ รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นที่พึงพอใจ รองลงมา ได้แก่รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพของท่านในปัจจุบัน รองลงมา ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์สูง

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ คือท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (น้ำดื่ม, ห้องน้ำ, ลิฟท์) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านได้รับการดูแลให้มีความสะอาดและเป็นระเบียบ รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม (แสงสว่างเพียงพอ, อุณหภูมิที่

พอดี, ไร้เสียงรบกวนรบกวนมา ได้แก่ ท่านมีระบบงานและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม และข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ คือการบริหารงานภายในองค์กรดำเนินไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายต่างๆขององค์กร ท่านยึดหลักนโยบายในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานในองค์กรดำเนินไปอย่างเป็นธรรม และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กรได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีความหมายและสำคัญต่อท่านมากและท่านรู้สึกผูกพันต้องออกจากองค์กรนี้ รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่สร้างความมั่นคงให้ท่านในอนาคตได้ รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านทำพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านได้ รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านทำสามารถเลี้ยงครอบครัวของท่านเพียงพอ และยังสามารถมีเงินเก็บออมได้ และ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำจะมีตลอดไป

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

1.ด้านปริมาณผลงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปริมาณผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่องค์กรกำหนดได้ รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ตามมาตรฐานที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ และข้อที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด ท่านเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

2. ด้านคุณภาพงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับ

ประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาในภายหลัง และข้อที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุด ได้แก่ ผลงานของท่านน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีความผิดพลาดในการปฏิบัติบ่อย

3. ด้านรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด รองลงมา ท่านมาปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลา และไม่บ่อยลา ข้อที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา

4. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ ท่านใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง อ รองลงมา ท่านใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างรู้คุณค่า และท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เช่น ใช้กระดาษทั้ง 2 หน้า

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา ความประหยัดหรือความคุ้มค่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา ความประหยัดหรือความคุ้มค่า มีค่าอยู่ระหว่าง .314 ถึง .334 ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>	
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	✓
1.2 ความเจริญก้าวหน้า	×
1.3 การได้รับความยอมรับนับถือ	×
1.4 ความรับผิดชอบ	✓
1.5 ทัศนคติและขอบเขตของงาน	✓
<b>2. ปัจจัยอนามัย</b>	
2.1 เงินเดือน, ค่าตอบแทน	×
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	×
2.3 นโยบายและการบริหาร	×
2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน	×
2.5 ความมั่นคงในการทำงาน	×

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมมติฐาน

× หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิษฐ์ณรงค์ (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการประจำศาลอาญา ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่าประสิทธิผลโดยรวมของสำนักงานคณะกรรมการประจำศาลอาญาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า มีอายุงานมากกว่า มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า จะมี

ประสิทธิผลการในปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผลการทดสอบการมีอิทธิพลของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจ 4 ด้านคือ ด้านทัศนคติต่อองค์กร ( $r = 0.584$ ) ด้านสวัสดิการและการสนับสนุน ( $r = 0.332$ ) ด้านการปกครอง ( $r = 0.269$ ) ด้านความสัมพันธ์ ( $r = 0.209$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ( $R = 0.753$ ) และสามารถอธิบายค่าได้ร้อยละ 56.7 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเรือธนาคารพาณิชย์ไทย แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และพบว่าในบรรดาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเรือ นั้น ปัจจัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงสุด คือ ในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในส่วนของประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัย โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร์ โทจำปา (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน ในระดับมากได้แก่ด้านจริยธรรม ด้านการได้เลื่อนยศเป็นนายทหาร ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความชำนาญในหน้าที่ สำหรับความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพล โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัว ด้านการเสียสละให้กับงาน ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ความชำนาญในหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมใน

ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจิตใจ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ( $r = 0.882$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

### 3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยกับประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะต้องมีสิ่งจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้สวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg (2017) เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบจูงใจ (Motivator Factors) และ 2) องค์ประกอบสุขวิทยา (Hygiene Factors) 1) องค์ประกอบจูงใจจะเป็นเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของมนุษย์ ถ้ามีมากพอแล้วจะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น ๆ 2) องค์ประกอบสุขวิทยา เป็นเรื่องของนโยบายการบริหารงานของแต่ละองค์กร เช่น สภาพการทำงาน โดยทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถทำให้คนพอใจในงานได้ เพียงแต่ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านองค์ประกอบสุขวิทยาจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น นอกจากนี้ Herzberg (2017) ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จของงาน 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ความรับผิดชอบ 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เนื่องจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 2.1) นโยบายและการบริหาร 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.4) เงินเดือน 2.5) สถานการณ์



อาชีพ 2.6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.7) ความมั่นคงในงาน 2.8) สภาพการทำงาน 2.9) วิธีการ  
บังคับบัญชา

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา  
และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

1) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรได้รับความไว้วางใจ  
ให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และควรปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของ  
องค์กร

2) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า ควรได้รับการอบรมและพัฒนา  
ความรู้ความสามารถเป็นประจำ และควรส่งเสริมให้เรียนต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ควรได้รับคำชมเชย  
และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และ ควรได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

4) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านรับผิดชอบ ควรรับผิดชอบงานเองได้ โดยไม่ต้อง  
ให้ใครเตือน และควรปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นได้ตามเวลาที่กำหนด

5) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ควรได้รับงานที่  
มอบหมายตามความสามารถที่มี และควรมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

6) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่  
นอกเหนือจากเงินเดือน และควรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

7) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรได้รับความร่วมมือ  
ช่วยเหลือ สนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน และควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

8) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร การดำเนินงานควร  
โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และ ควรบริหารงานในองค์กรอย่างเป็นธรรม

9) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก  
ความสะอาดอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (น้ำดื่ม, ห้องน้ำ, ลิฟท์) และควรมีระบบงานและ  
เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานในหน่วยงานอย่าง  
เหมาะสมและเพียงพอ

10) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน งานที่ทำการมีความมั่นคง และ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถเลี้ยงครอบครัวมีเงินเก็บออม

11) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านปริมาณผลงาน ควรปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายไว้ และควรเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

12) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพงาน ควรได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และผลงานควรน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อย

13) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา ควรส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด และควรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา

14) จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่า ควรใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวังคุณค่า และควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

15) จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี การจัดประชุม การฝึกอบรมและสัมมนาบุคลากรนอกสถานที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นต้น

### 5.3.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ด้านความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

2) ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน