



ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
Motivational Factors that Affect the Performance of Personnel
Phimpha Subdistrict Municipality Office Bangpakong District,
Chachoengsao Province

¹พิสันต์ มุ่งถิ่น, ²คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน

¹Pisun Mungtin, ²Khunying Natthanon Thavisin

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

¹Corresponding author, e-mail: prasiththimatrwngh@gmail.com

Received: September 01, 2025; Revised: October 05, 2025; Accepted: October 13, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบจับฉลาก จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม 3) อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.717$) เมื่อทดสอบสมการถดถอยพหุคูณสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.40 ($R^2=.514$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ พบว่า มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; บุคลากร



Abstract

This research article aims to Study 1) level of determinants of motivation of personnel in Phimpha Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao Province, 2) the level of work performance of personnel in Phimpha Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao Province, and 3) the influence of determinants of motivation on work performance of personnel in Phimpha Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao Province. This is quantitative research. The population used in the research is personnel of Phimpha Subdistrict Municipality Office, simple random sampling, drawing lots, number of 103 people, the research tools used were questionnaires, statistics for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression equation testing, and hypothesis testing.

The research results found that 1) level of motivation factors of the personnel of Phimpha Subdistrict Municipality Office is high level, including salary and compensation, advancement, nature of work, recognition, policy and management and internal relations within the organization. 2) the overall performance level of the personnel of Phimpha Subdistrict Municipality Office is high level, including adherence to righteousness, good service, accumulation of professional expertise, achievement orientation and teamwork. 3) The influence of motivational factors on the performance of personnel was found to have a high level of influence overall ($r_{xy}=.717$). When tested for multiple regression, it was possible to predict the performance of personnel with a predictive power of 51.40 percent ($R^2=.514$), and the results of the hypothesis test on motivation factors found that it has a positive influence on the performance of the personnel of Phimpha Subdistrict Municipality Office with statistical significance .01

Keywords: Motivational Factors; Competency; Performance; Personnel

บทนำ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการดูแลและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยาวนาน แนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจให้แก่พนักงาน โดยตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน โบนัส หรือสวัสดิการต่างๆ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มีความหมายลึกซึ้งและยั่งยืนกว่าความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่น ความตั้งใจ และความภักดีในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังแสดงออกผ่านการทุ่มเทต่อภาระหน้าที่ ในขณะที่ความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรกลับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยึดโยงตนเองเข้ากับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน เมื่อองค์กรใดมีผลงานโดดเด่นและบรรลุความสำเร็จสูง มักเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีระดับความผูกพันสูงเช่นเดียวกัน ในทางตรงข้าม หากบุคลากรขาดความผูกพันกับองค์กร ก็อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรม เช่น การลาออก ความถี่ในการขาดงาน หรือการมาปฏิบัติงานล่าช้า (Steers & Porter, 1983)



ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใดก็ตาม เป้าหมายสำคัญของการบริหารจัดการ คือ การทำให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บุคลากรภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยชี้ขาดที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายและโครงการต่างๆ ซึ่งในปัจจุบัน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งยังเป็นตัวแปรที่กำหนดทิศทางการเจริญเติบโตหรือการถดถอยขององค์กรด้วย การมีบุคลากรที่มีศักยภาพย่อมทำให้องค์กรสามารถผลักดันภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ได้อย่างราบรื่น ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การสร้างระบบหรือแนวทางที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เกิดความภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมในฐานะสมาชิกที่ดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภามาต แก้วดวงดี, 2553)

สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Technical competency) หมายถึง ความรู้และทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial competency) ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลการดำเนินงานที่ดี อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร (Employee core competency) จะมีองค์กรจำนวนไม่น้อยได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในมุมมองระยะยาว ความได้เปรียบขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสินค้าและบริการเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรโดยตรง หากพนักงานมีสมรรถนะสูง ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กร (Gibson et al., 1973)

เทศบาลตำบลพิมพา ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกพื้นฐานในการบริหารจัดการและการปกครอง โดยเฉพาะในระดับชุมชนที่มีลักษณะทางสังคม วัฒนธรรม การดำรงชีวิต และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกันออกไป การบริหารจัดการโดยรัฐบาลส่วนกลางเพียงฝ่ายเดียวซึ่งต้องดูแลประชาชนทั่วประเทศ มักไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายหรือแก้ไขปัญาเฉพาะพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ประชาชนในท้องถิ่นก็มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการปกครองชุมชนของตนเองมาโดยตลอด ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้หลายประเทศปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจากการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ไปสู่การกระจายอำนาจ (Decentralization) มากยิ่งขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนสามารถตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่นด้วยตนเอง อีกทั้งยังนับเป็นเวทีการเรียนรู้และฝึกฝนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2555)

ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา โดยมีเป้าหมายเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ รวมทั้งยกระดับสมรรถนะในการทำงานให้มีพลังขับเคลื่อนและประสิทธิภาพสูงขึ้น การศึกษารั้ครั้งนี้มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิผลของการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 133 คน (เทศบาลตำบลพิมพา, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยใช้ ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 103 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .955

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 103 ชุดมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจำนวนชุดแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน 2568 เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา



3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

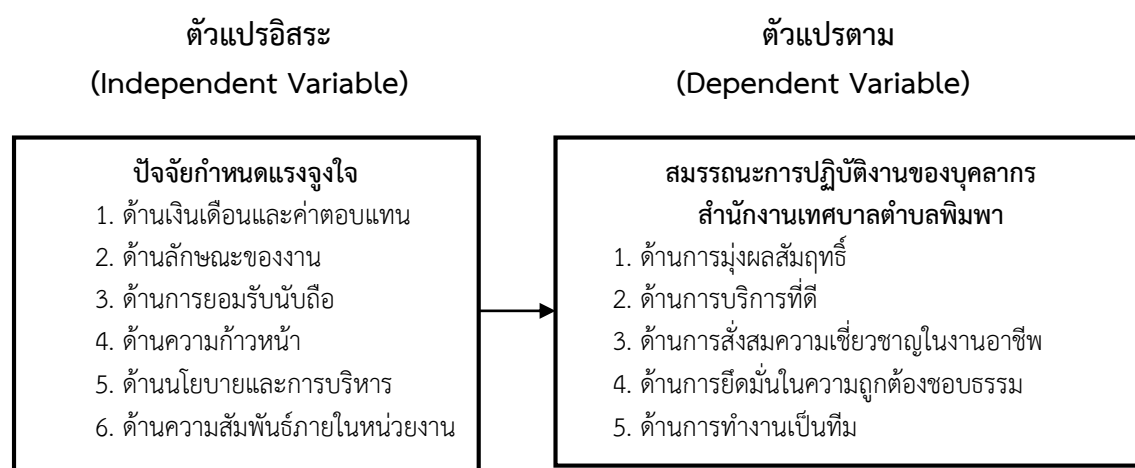
4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อุกฤษณ์ เกตุกัณหา, 2549: 17-18) และแนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552: 38) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม

ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.15	.595	มาก	1
2. ด้านลักษณะของงาน	4.12	.663	มาก	3
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.08	.672	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้า	4.14	.662	มาก	2
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	.659	มาก	5
6. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.99	.402	มาก	6
รวม	4.09	.548	มาก	

2. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	.424	มาก	4
2. ด้านการบริการที่ดี	3.99	.438	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.98	.415	มาก	3
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.01	.414	มาก	1
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	.450	มาก	5
รวม	3.96	.402	มาก	

3. อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เท่ากับ .890, .682, .641, .609, .600 และ .581 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_6)	.890**	0.000
2. ด้านนโยบายและการบริหาร (X_5)	.682**	0.000
3. ด้านความก้าวหน้า (X_4)	.641**	0.000
4. ด้านการยอมรับนับถือ (X_3)	.609**	0.000
5. ด้านลักษณะของงาน (X_2)	.600**	0.000
6. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_1)	.581**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ แสดงว่าตัวแปร ด้านนโยบายและการบริหาร (X_5) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_6) ด้านลักษณะของงาน (X_2) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_1) และด้านความก้าวหน้า (X_4) สามารถร่วมกัน พยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 51.40 ($R^2=.514$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .659 .519 .459 .369 .324 และ .252 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .200 .204 .122 .202 .181 และ .189 สามารถทำนายอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.40 ($R^2=.514$) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .284 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหาร (X_5)	.659	.076	.200	8.626	.000**
2. ด้านการยอมรับนับถือ (X_3)	.519	.031	.204	16.588	.000**
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_6)	.459	.065	.122	7.099	.000**
4. ด้านลักษณะของงาน (X_2)	.369	.031	.202	12.012	.000**
5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_1)	.324	.031	.181	10.571	.000**
6. ด้านความก้าวหน้า (X_4)	.252	.026	.189	9.844	.000**
a=.511, R=.717, $R^2=.514$, Adj $R^2=.510$, SEE=.284, F=106.976, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (0.200) ด้านลักษณะของงาน (0.204) ด้านการยอมรับนับถือ (0.122) ด้านความก้าวหน้า (0.202) ด้านนโยบายและการบริหาร (0.181) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (0.189) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยกำหนดแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส ประกอบกับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสนับสนุนที่เพียงพอ เส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน และการเปิดพื้นที่ให้แสดงออกทางความคิด เป็นองค์ประกอบเชิงเหตุผลที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน โดยมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2566) พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐและการทำงานอย่างมืออาชีพ การตัดสินใจเช่นนี้สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการเอื้อประโยชน์ให้เฉพาะบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในหน้าที่การงาน และส่วนตัวได้ การที่บุคลากรสามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องทั้งในงานราชการและชีวิตส่วนตัว ยังมีคุณค่าในเชิงจริยธรรมและการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้อื่น การกระทำเช่นนี้มีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และช่วยยกระดับมาตรฐานทางวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วานิสา วรวัธ (2565) พบว่า สมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2563) พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เพียงพอ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับการยกย่องหรือการยอมรับจากองค์กร จะช่วยสร้างพลังเชิงบวกและความผูกพันต่อการทำงาน ส่งผลให้สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น ค่าสหสัมพันธ์ที่สูงและมีนัยสำคัญทางสถิติยังชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะไม่ใช่เรื่องบังเอิญ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่มีน้ำหนักและสามารถยืนยันได้ในเชิงวิชาการ ทั้งยังสะท้อนว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้าง



แรงจูงใจอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ยืนยันเชิงเหตุผลได้ว่า การส่งเสริมแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนสมรรถนะของบุคลากร และควรถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สิทธิชัย สมวงษ์ (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมาย อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 51.40 ($R^2=.514$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูรณาการของหลายองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และนโยบายการบริหารมีอิทธิพลเด่นชัดใกล้เคียงกัน ขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าก็ยังคงมีบทบาทเสริมในการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผลลัพธ์นี้ยืนยันในเชิงเหตุผลว่า สมรรถนะของบุคลากรเป็นผลลัพธ์จากแรงจูงใจหลายมิติที่เกี่ยวพันกัน องค์กรจึงควรออกแบบระบบการบริหารที่สมดุล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น (2566) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.90 ($R^2_{Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ บงกช รินเสนา และฐิตารีย์ ศิริมงคล (2566) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน (y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X1) ด้านลักษณะของงาน (X3) ด้านการยอมรับนับถือ (X2) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X4) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (y) ได้ร้อยละ 70.7

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยกำหนดแรงจูงใจ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมาย อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานจริง เงินเดือนและค่าตอบแทนสร้างความยุติธรรมและความคุ้มค่าแห่งความพยายาม ลักษณะงานที่ท้าทายและมีความหมายเพิ่มการมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือเสริมคุณค่าในตนและความมุ่งมั่น ความก้าวหน้ากำหนดทิศทางและความเพียร นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนลดความคลุมเครือและข้อขัดแย้ง ส่วนความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเอื้อต่อความร่วมมือและการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ สิริจักร และคณะ (2567) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสุรพัศ ประศรีทะโก (2566)



พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้

ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพิมาย อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้าง เช่น ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า มากกว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาชี้ว่า การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมุ่งเน้นการจัดระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ขณะเดียวกันก็ควรเสริมสร้างคุณค่าของงาน การยอมรับเชิงวิชาชีพ และการบริหารจัดการที่โปร่งใสเพื่อสนับสนุนแรงจูงใจอย่างยั่งยืน แม้ว่าความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานจะมีความสำคัญน้อยกว่า แต่ก็ยังเป็นปัจจัยเสริมที่สามารถช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเขียนสรุปได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและภาระหน้าที่ พร้อมกำหนดระบบเลื่อนขั้นและเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

1.2 ควรส่งเสริมการออกแบบงานที่ทำท้าทายและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการอบรม สัมมนา และการใช้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความสามารถ ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.3 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการร่วมมือ เคารพซึ่งกันและกัน สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น

1.4 ควรสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม กำหนดนโยบาย ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ พร้อมปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง และการบริการที่ดี เพื่อยกระดับ ความไว้วางใจและความผูกพันกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาผลกระทบของระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจและสมรรถนะ โดยศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ และระบบการปรับขึ้นเงินเดือน กับระดับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับผลของการออกแบบงานที่ทำท้าทายและการจัดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ต่อการพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร เพื่อสนับสนุน การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร การยอมรับนับถือ การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ ภายในหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากร เพื่อออกแบบแนวทางสร้าง บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จร่วมกัน

2.4 ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลของการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน การบริการที่ดี การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมต่อสมรรถนะและคุณภาพงาน เพื่อออกแบบโครงการ ฝึกอบรมและนโยบายส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่มีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *ธรรมาภิบาลว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2563). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดสระบุรี. *รายงานการวิจัย*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันรัชต์ภาคย์.
- เทศบาลตำบลพิมพา. (2567). *รายงานประจำปี 2567*. เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา.
- บงกช รินเสนา และจิตติารีย์ ศิริมงคล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(3): 325-340.



- ปิยวรรณ เกษดี และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วานิสา วรุธ. (2565). การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0. *วารสารทหารพัฒนา*, 46(3): 12-20.
- วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3): 60-74.
- ศิริณัฐ สิริจักร์, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2): 495-510.
- ศุภามาศ แก้วดวงดี. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. *รายงานการวิจัย*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7): 67.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1): 243-254.
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Steers, R.M. and Porter L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. Jr. (1973). *Organization: behavior, Structure, Processes*. (9th ed). International Edi.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

