

**ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี**
**Motivation Factor Affecting Work Effectiveness of Personnel Attached to
Muang Udon Thani Municipality, Udon Thani Province**

ธีรวัฒน์ หินแก้ว

Theerawat Hinkaew

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพยุหกันต์

Management, Faculty of Business Administration, Pitchayabundit College

E-mail: tttoei.2520@gmail.com โทร. 086-2360922

Received 20/3/2565

Revised 30/11/2566

Accepted 14/12/2566

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประชากร คือบุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 1,277 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 2) ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ผลผลิตของแต่ละบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ความเครียด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 การตั้งใจจะลาออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และการขาดงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สวัสดิการจากการทำงาน

Abstract

The purposes of this study were to study 1) to study the motivation for the performance of personnel in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province 2) to study the effectiveness of personnel

work in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province and 3) to study the performance motivation influencing the efficiency of personnel in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province. The population of the study was 1,277 people and 295 people for the sample who were selected using Krejcie & Morgan's table. The research tools was Likert's five rating scale questionnaire. The data received were analyzed using percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis. The research found that 1) the motivation for the performance of personnel in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province found that influencing factors was at a highest level which presented the mean at 4.71. Therefore, every section which received highest to lowest scores were demonstrated respectively. Firstly, responsibility section showed a highest level and presented the mean at 4.83. Secondly, the nature of the work performed section showed a highest level and presented the mean at 4.78. Thirdly, the aspect of being respected section showed a highest level and presented the mean at 4.70. Fourthly, the success at work section showed a highest level and presented the mean at 4.63. Lastly, career advancement section showed a highest level and presented the mean at 4.62. The motivation for the performance of personnel in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province found that supporting factors was at a high level which presented the mean at 4.02. Therefore, every section which received highest to lowest scores were demonstrated respectively. Firstly, the relationship between people in the agency showed a highest level and presented the mean at 4.79. Secondly, security in operation section showed a highest level and presented the mean at 4.72. Thirdly, salary and wage section showed a high level and presented the mean at 4.05. Fourthly, working environment section showed a high level and presented the mean at 4.00. Lastly, policy and administration section showed a moderate level and presented the mean at 2.54. 2) the effectiveness of personnel work in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province in overall aspect at high level and presented the mean at 4.73. Therefore, every section which received highest to lowest scores were demonstrated respectively. Firstly, person's attitude showed a highest level and presented the mean at 4.79. Secondly, individual image production showed a highest level and presented the mean at 4.79. Thirdly, performance showed a highest level and presented the mean at 4.73. Fourthly, stress showed a highest level and presented the mean at 4.73. Fifthly, intention to resign showed a high level and presented the mean at 4.05. Lastly, absenteeism showed a high level and presented the mean at 4.01. And 3) The level of work motivation had a great influence on the work effectiveness of personnel in Udon Thani Municipality, Udon Thani Province had statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: motivation, performance, the effectiveness of personnel, welfare from work

1. บทนำ

การปกครองปัจจุบันในประเทศไทยมีการบริหารราชการแผ่นดินโดยใช้หลักการรวมอำนาจ และกระจายอำนาจ โดยเฉพาะหลักการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างเพื่อผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจคือเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการ

ส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพตอบสนองตามความต้องการของประชาชน (สุเมธ, 2557) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือว่าเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบอบประชาธิปไตย โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และฉบับปัจจุบัน พุทธศักราช 2560 มีวัตถุประสงค์ที่จะกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ประชาชนยังได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาวะที่สังคมมีกลุ่มที่หลากหลาย มีความต้องการ และความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างกันในขณะที่รัฐเองก็มีขีดความสามารถและมีทรัพยากรที่จำกัดในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น (โกวิทย์, 2553)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนนอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการส่งเสริมและฝึกฝนประชาชนในด้านการเมือง โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเอง เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการใช้สิทธิทางการเมือง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตามเนื่องจากประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤติทางการเมืองระดับประเทศหลายครั้งทำให้รัฐบาลทำงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กลายมาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาในระดับท้องถิ่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงจากที่ก่อนหน้านี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะได้รับนโยบายจากส่วนกลางมาดำเนินงานและความสัมพันธ์จึงมีการเปลี่ยนแปลงจากเชิงอำนาจสั่งการมาเป็นในลักษณะ “ท้องถิ่นกำหนดตนเอง” โดยมีการกำหนดบทบาทและนโยบายด้วยตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมากเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนากำหนดทิศทางตนเองเพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก (พีรพงศ์, 2563)

การปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดอุดรธานี กล่าวคือ เทศบาลนครอุดรธานี ที่มีทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารงานยังอยู่ภายใต้ทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัดเช่นเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ อีกหลายจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้ได้อย่างสูงสุดและมีประโยชน์ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างมาก และต้องมีความระมัดระวังในการบริหารงานให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นกับทุกฝ่ายในชุมชน การปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือนครเทศบาลอุดรธานี มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การซ่อมบำรุงถนน และทางเดินเท้าให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้โดยสะดวก การเชื่อมโยงการให้บริการของระบบไฟฟ้าและระบบน้ำประปาให้ทั่วถึงพร้อมทุกครัวเรือน การพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะไม่ให้ตื้นเขิน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น เทศบาลนครอุดรธานีแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 7) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงกระนั้นก็ตามปัญหาหลักของเทศบาลนครอุดรธานีในการบริหารจัดการด้านการให้บริการหลายประการที่สำคัญ เช่น ปัญหาด้านการเงินมีการใช้จ่ายงบประมาณที่ขาดความเหมาะสม ปัญหาด้านกระบวนการภายใน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการชุมชนได้เท่าที่ควร ปัญหาด้านประชาชนผู้รับบริการ พบว่า ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล และปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การพบว่า บุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานียังขาดทักษะ

ในการปฏิบัติงานเป็นต้น จากปัญหาที่กล่าวมาดังกล่าวจะเห็นว่า การปฏิบัติงานในองค์การที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เป็นต้น การที่บุคลากรนั้นมีความแตกต่างกันในการทำงานย่อมมาจากบริบทที่แตกต่างกันและมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย แรงจูงใจหมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น ส่วน ปัจจัยค่าจ้าง หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกพื้นที่คือเทศบาลนครอุดรธานี และมีความสนใจที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีต่อไป

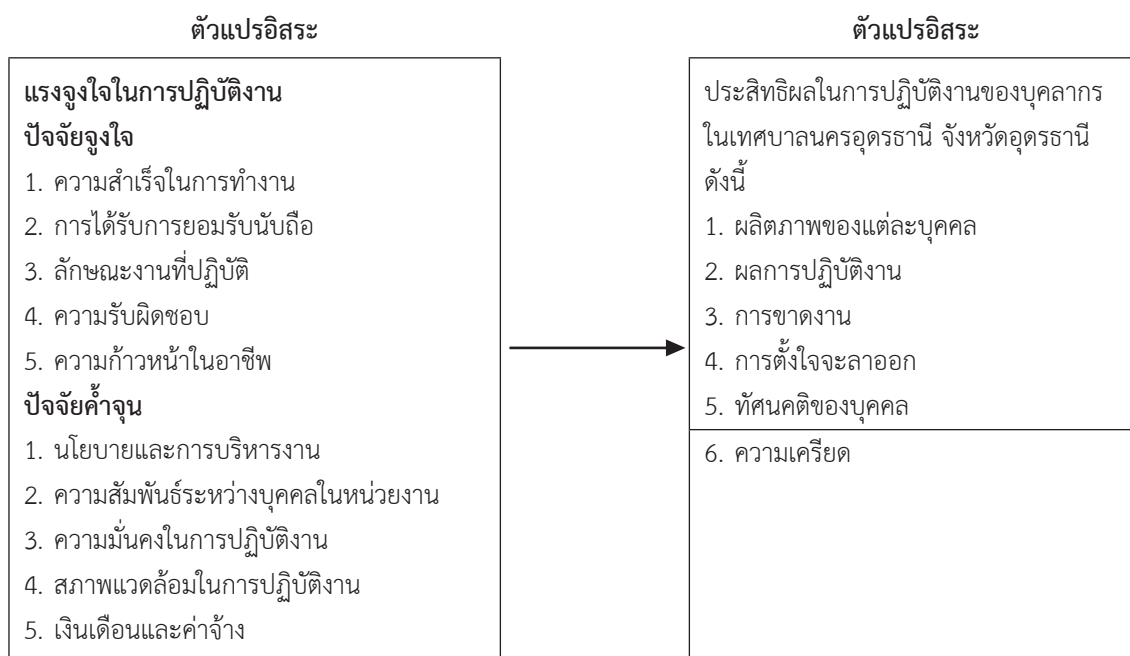
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และ
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล

นครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัย (ณรงค์เดช, 2563) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : ผลงานวิจัยของ John P.Cambell,1977, Gibson and Others, 1988 และ Arnold & Feldman,1986

สมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้อ้างอิงผลงานวิจัยของณรงค์เดช (2563) เพื่อกำหนดขอบเขตให้ตรงตามงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยได้ศึกษาครอบคลุมกรอบแนวความคิดทั้งหมด โดยขอบเขตที่มุ่งศึกษาเชิงเนื้อหาประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg (Herzberg, 1979) ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและค่าจ้าง และขอบเขตเชิงเนื้อหาส่วนที่ 2 คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ผลผลิตของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การตั้งใจจะลาออก ทัศนคติของบุคคล และความเครียด

2. วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,277 คน (เทศบาลนครอุดรธานี, 2565)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 295 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (บุญชม, 2560) หลักการในการสุ่มตัวอย่างคือ การไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือการสุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเองลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม, 2560) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และส่วนที่ 3 ว่าด้วยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำหรับการสร้างเครื่องมือคือแบบสอบถามนั้น ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และวิธีการสร้างแบบสอบถามรูปแบบต่าง ๆ จากคู่มือการทำวิจัยและการวิเคราะห์ SPSS และ AMOS ของธำนิษฐ์ (2557) 2) ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 3) เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างสมบูรณ์แล้ว ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบว่า รายละเอียดในแบบสอบถามนั้น สอดคล้องหรือมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิดการวิจัยหรือไม่ สำหรับผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้คือผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย สถิติและคอมพิวเตอร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยง (Validity) ของแบบสอบถาม (I.O.C.) ค่า .67 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ชุด เป็นบุคลากรของเทศบาลอื่น ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเรื่องนี้ จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองพร้อมทีมนักวิจัย เก็บข้อมูลรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากรเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

3. ผลการศึกษา

3.1 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ โดยแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 295 คน โดยจำแนกข้อมูลทั่วไป ดังนี้ ด้านการศึกษา ร้อยละ 21.69 มีระดับการศึกษาประถมศึกษาจำนวน 64 คน ร้อยละ 41.70 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 123 คน ร้อยละ 36.61 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 108 คน ระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 26.44 ทำงาน จำนวน 1-5 ปี จำนวน 78 คน ร้อยละ 29.15 ทำงาน จำนวน 6-10 ปี จำนวน 86 คน ร้อยละ 37.29 ทำงาน จำนวน 11-15 ปี จำนวน 110 คน และ ร้อยละ 7.12 ทำงาน จำนวน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

3.1.1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อันดับที่	ปัจจัยจูงใจ: ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา	4.89	0.38	มากที่สุด
2	บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	4.88	0.43	มากที่สุด
3	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานเป็นที่เด่นชัด	4.70	0.55	มากที่สุด
4	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.36	0.80	มาก
5	ตลอดการทำงานบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.33	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.63	0.59	มากที่สุด

อันดับที่	ปัจจัยจูงใจ: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	คณะทำงานให้การสนับสนุนในผลงานที่บุคลากรได้กระทำจนสำเร็จ	4.85	0.49	มากที่สุด
2	ผลงานของบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องอยู่เสมอ	4.74	0.45	มากที่สุด
3	ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญของงานที่บุคลากรกำลังปฏิบัติอยู่	4.71	0.50	มากที่สุด
4	บุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารขององค์การและมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม	4.69	0.55	มากที่สุด
5	บุคลากรเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์การ	4.54	0.56	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.70	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อันดับที่	ปัจจัยจุดใจ: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	4.91	0.32	มากที่สุด
2	ลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.88	0.40	มากที่สุด
3	งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน	4.71	0.48	มากที่สุด
4	งานที่บุคลากรปฏิบัติ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.70	0.51	มากที่สุด
5	งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงสายกับวุฒิการศึกษาที่สำเร็จหรือที่จบการศึกษา	4.70	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.78	0.45	มากที่สุด

อันดับที่	ปัจจัยจุดใจ: ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้	4.92	0.31	มากที่สุด
2	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในองค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.92	0.32	มากที่สุด
3	บุคลากรได้รับความไว้วางใจในงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่	4.88	0.36	มากที่สุด
4	บุคลากรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	4.73	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ	4.70	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.83	0.40	มากที่สุด

อันดับที่	ปัจจัยจุดใจ: ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยอันเนื่องมาจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.91	0.36	มากที่สุด
2	การทำงานในตำแหน่งของบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับการทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในองค์การ	4.90	0.31	มากที่สุด
3	บุคลากรได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในองค์การ	4.68	0.53	มากที่สุด
4	งานที่บุคลากรกำลังปฏิบัติอยู่นั้น ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	4.66	0.58	มากที่สุด
5	องค์การของบุคลากรเปิดโอกาสให้ทุกคนลงานสำหรับการศึกษาต่อเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.97	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.62	0.48	มากที่สุด

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี นำเสนอผลการศึกษารอบกลุ่ม ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูน ปัจจัยจุดใจ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประกอบไปด้วย ปัจจัยจุดใจ และปัจจัยคำจูน และขอรายงานผลการศึกษาดังกล่าวตามตารางที่ 1 ดังนี้ 1) ปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา และบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ รวมถึงสามารถปฏิบัติงานจนเป็นที่ปรากฏผลงานที่เด่นชัด สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และตลอดการทำงานบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า คณะทำงานได้ให้การสนับสนุนในผลงานที่บุคลากรได้กระทำสำเร็จ ผลงานของบุคลากรได้รับการยอมรับและยกย่องอยู่เสมอรวมไปถึงผู้มาติดต่อประสานงานเห็นความสำคัญของงานหรือตำแหน่งงานที่บุคลากร

ปฏิบัติอยู่ มากไปกว่านั้นบุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารขององค์กรและมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็น ต่อที่ประชุมรวมถึงเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน 3) ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงตามความสามารถ งานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว เป็นงานที่ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สำคัญเป็นงานที่ตรงกับสายวุฒิการศึกษา ที่สำเร็จ 4) ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ ในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้และระเบียบข้อบังคับคำสั่งต่าง ๆ ในองค์กรส่งเสริมเสริมต่อการปฏิบัติงาน นอกเหนือไปจากนั้นบุคลากรยังได้รับความไว้วางใจให้ทำงานชิ้นใหม่อย่างเต็มที่ที่สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ และ 5) ปัจจัยจิตใจ ด้านความ ก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยอันเนื่องมาจากผลสำเร็จในการที่ปฏิบัติและการทำงาน ในตำแหน่งของบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับการทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงได้รับอนุญาตให้เข้าร่วม ประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในองค์กร และงานที่บุคลากรกำลังทำอยู่นั้น ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น และในองค์กรแห่งนี้หรือหน่วยงานแห่งนี้ได้เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถลางานเพื่อ การศึกษาต่อได้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 2 ตารางสรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจิตใจค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเทศบาลนครอุดรธานี	บุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (n = 295)			
	อันดับที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านความรับผิดชอบ	1	4.83	0.40	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2	4.78	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3	4.70	0.51	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4	4.63	0.59	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	5	4.62	0.48	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.71	0.48	มากที่สุด

สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัย จูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.71) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.83) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.78) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.70) ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.63) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.62)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัด อุดรธานี ปัจจัยค้ำจุน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อันดับที่	ปัจจัยค้ำจุน: ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบาย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	4.89	0.39	มากที่สุด
2	การแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรมีความชัดเจน	2.03	1.66	น้อย
3	การมีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดนโยบายองค์กร	1.98	1.65	น้อย
4	ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม	1.94	1.60	น้อย
5	การประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานมีความชัดเจน	1.88	1.57	น้อย
	ค่าเฉลี่ย	2.54	1.37	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อันดับที่	ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.92	0.31	มากที่สุด
2	ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	4.91	0.32	มากที่สุด
3	การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี	4.90	0.34	มากที่สุด
4	บุคลากรสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้	4.90	0.34	มากที่สุด
5	บุคลากรมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.79	0.42	มากที่สุด

อันดับที่	ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	การพิจารณาประเมินผลงานขององค์การเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.88	0.39	มากที่สุด
2	บุคลากรและผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจกันในเรื่องงานเป็นอย่างดี	4.87	0.45	มากที่สุด
3	บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคลากรกำลังดำเนินการอยู่	4.86	0.51	มากที่สุด
4	บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตามที่ต้องการ	4.70	0.52	มากที่สุด
5	การได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากองค์การ	4.32	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.72	0.49	มากที่สุด

อันดับที่	ปัจจัยค้ำจุน: ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ห้องทำงานของบุคลากรแบ่งเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บเอกสารและสิ่งของอื่นๆ	4.20	0.39	มาก
2	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4.20	0.40	มาก
3	ลักษณะการทำงานของบุคลากรก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.00	0.64	มาก
4	ในที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่เพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.75	มาก
5	องค์การของบุคลากรมีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารรวดเร็ว	3.80	0.40	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.00	0.52	มาก

อันดับที่	ปัจจัยค้ำจุน: ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความเป็นอยู่และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.61	0.48	มากที่สุด
2	เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	4.40	0.49	มาก
3	ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	4.23	1.15	มาก
4	สวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.81	0.39	มาก
5	ผู้บริหารหรือบอร์ดบริหารมีการประเมินผลงานประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติปรับขึ้นเงินเดือน	3.20	0.39	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย		4.05	0.58	มาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี นำเสนอผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ 1) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอเกี่ยวกับ

แผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับงานในหน้าที่ การแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์การมีความชัดเจน การมีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดนโยบายองค์การ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรมรวมไปถึงมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานมีความชัดเจน 2) ปัจจัย คำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงานและบุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การรวมถึงการมีโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้ง นอกเหนือไปจากนั้นบุคลากรสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้อีกด้วย และบุคลากรมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน 3) ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า การพิจารณาประเมินผลงานขององค์การหรือ หน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและบุคลากรกับผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจกันในเรื่องงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้บุคลากร ยังมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคลากรกำลังดำเนินการอยู่ และบุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ได้นานตามที่ต้องการที่สำคัญคือบุคลากรได้รับการคุ้มครองจากองค์การ 4) ปัจจัยคำจูน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ห้องทำงานของบุคลากรแบ่งเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บเอกสารและ สิ่งของอื่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานรวมถึงลักษณะการทำงานของบุคลากรก่อให้เกิด เพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและในที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่เพียงพอเอื้อต่อการปฏิบัติ งานรวมถึงองค์การของบุคลากรมีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว 5) ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความเป็นอยู่และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเงินเดือน ที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่รวมไปถึงองค์การมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พร้อมทั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สำคัญไปกว่านั้นมีผู้บริหารหรือบอร์ดบริหาร ทำการประเมินผลงานประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติปรับขึ้นเงินเดือนอีกด้วย

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยคำจูน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเทศบาลนครอุดรธานี	บุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (n = 295)			
	อันดับที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	1	4.79	0.42	มากที่สุด
2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	2	4.72	0.49	มากที่สุด
3. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3	4.05	0.58	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	4.00	0.52	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	5	2.54	1.37	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย		4.02	0.68	มาก

สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัย คำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.02) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.79) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.72) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.05) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.00) และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 2.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเทศบาลนครอุดรธานี	บุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (n = 295)			
	อันดับที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจ	1	4.71	0.48	มากที่สุด
2. ปัจจัยค้ำจุน	2	4.02	0.68	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.36	0.58	มาก

สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.36) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.71) และ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.02)

3.1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรประกอบไปด้วย 1. ผลิตภาพของแต่ละบุคคล 2. ผลการปฏิบัติงาน 3. การขาดงาน 4. การตั้งใจจะลาออก 5. ทัศนคติของบุคคล และ 6. ความเครียด

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อันดับที่	ผลิตภาพของแต่ละบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	มีการวางแผนการทำงานเป็นอย่างดี	4.91	0.31	มากที่สุด
2	มีการวัดผลและประเมินผลกระบวนการทำงานทุกไตรมาส	4.91	0.32	มากที่สุด
3	มีการระบุบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน ไม่ทับซ้อน	4.90	0.34	มากที่สุด
4	มีการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตัวเองอยู่เสมอ	4.90	0.34	มากที่สุด
5	หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของให้กับพนักงานทุกคน	4.34	0.78	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.79	0.42	มากที่สุด

อันดับที่	ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานต่อทีมผู้บริหาร	4.88	0.39	มากที่สุด
2	มีการนำผลการปฏิบัติงานในสิ่งที่เห็นจุดบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไข	4.87	0.45	มากที่สุด
3	งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของตนเอง	4.86	0.51	มากที่สุด
4	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปี	4.70	0.52	มากที่สุด
5	การทำงานในปีล่าสุด สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	4.32	0.57	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.73	0.49	มากที่สุด

อันดับที่	การขาดงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	การขาดงานหรือลางานมีการแจ้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เสมอ	4.20	0.39	มาก
2	ช่วงเวลาที่ขาดงานหรือลางานเป็นช่วงเวลาหยุดพักผ่อน	4.20	0.40	มาก
3	ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การเสมอเรื่องว่าด้วยการขาดงานหรือลางาน	4.00	0.64	มาก
4	การขาดงานทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.84	0.43	มาก
5	กฎหมายเปิดช่องให้มีการขาดงาน หรือลางานได้	3.82	0.75	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.01	0.52	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

อันดับที่	การตั้งใจจะลาออก	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	กรณีมีการลาออกจากการงาน เป็นการสมัครใจและเต็มใจ	4.61	0.56	มากที่สุด
2	การลาออกจากการงานมีค่าชดเชยจากหน่วยงาน	4.58	0.70	มากที่สุด
3	เหตุผลที่จะลาออกเพราะว่างานที่ทำอยู่มีความซ้ำซากจำเจไม่รู้สึกท้าทาย	4.40	0.49	มาก
4	เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจลาออกเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ	4.23	1.15	มาก
5	เหตุผลที่ลาออกเพราะค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆไม่เหมาะสม	3.81	0.39	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.05	0.58	มาก

อันดับที่	ทัศนคติของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรหรือต่อสถานที่ทำงาน	4.91	0.31	มากที่สุด
2	บุคลากรคิดบวกต่อหน่วยงาน มีความรักความห่วงใยต่อองค์กร	4.91	0.32	มากที่สุด
3	บุคลากรให้การยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดและให้ความเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น	4.90	0.34	มากที่สุด
4	ทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นตัวชี้้นำให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงบวก	4.90	0.34	มากที่สุด
5	บุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ว่าต้องประสบความสำเร็จแน่นอน	4.34	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.79	0.42	มากที่สุด

อันดับที่	ความเครียด	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ความเครียดส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ บุคลากรมีวิธีจัดการความเครียดโดยการออกกำลังกาย คิดบวก สวดมนต์ ภาวนา เป็นต้น	4.88	0.39	มากที่สุด
2	บุคลากรมีการยอมรับว่า การทำงานย่อมเกิดความเครียดบ้าง ไม่มากก็น้อย	4.87	0.45	มากที่สุด
3	ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ต้องขยันและมีความอดทน แม้ว่าจะถูกความเครียดครอบงำบางช่วงเวลา	4.86	0.51	มากที่สุด
4	ความผิดหวัง การทำงานล้มเหลว ทำให้รู้สึกแย่งนำไปสู่การเกิดภาวะเครียด	4.70	0.52	มากที่สุด
5	ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีผลต่อการทำให้เกิดความเครียด	4.32	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.73	0.50	มากที่สุด

ผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ดังนี้ 1) ผลกระทบของแต่ละบุคคล พบว่า มีการวางแผนการทำงานเป็นอย่างดี และมีการวัดผลประเมินผลกระบวนการทำงานทุกไตรมาส มีการระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนไม่ทับซ้อนรวมถึงมีการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องตัวเองอยู่เสมอพร้อมทั้งหน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของให้กับพนักงานทุกคน 2) ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานต่อทีมผู้บริหาร และมีการนำผลการปฏิบัติงานในสิ่งที่เป็นจุดบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขและงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีรวมไปถึงการทำงานในปีล่าสุดสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) การขาดงาน พบว่า การขาดงานหรือลางานมีการแจ้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เสมอและช่วงเวลาที่ขาดงานหรือลางานเป็นช่วงเวลาของการหยุดพักผ่อน รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบขององค์การเสมอเรื่องว่าด้วยการขาดงานหรือลางาน การขาดงานทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองและกฎหมายเปิดช่องให้มีการขาดงานหรือลางานได้ 4) การตั้งใจจะลาออก พบว่า กรณีการลาออกจากการงานเป็นการสมัครใจและเต็มใจและเหตุผลที่จะลาออกเพราะว่างานที่ทำอยู่มีความซ้ำซากจำเจไม่รู้สึกท้าทาย เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจลาออกเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ เหตุผลที่ลาออกเพราะค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสม และการลาออกจากการงานมีค่าชดเชยจากหน่วยงาน 5) ทัศนคติของบุคคล พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรหรือต่อสถานที่ทำงานและคิดบวกต่อหน่วยงาน มีความรัก

ความห่วงใยต่อองค์กร นอกจากนี้บุคลากรยังให้การยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดและให้ความเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น ทักษะที่ดีในการทำงานเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงบวก และที่สำคัญบุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ว่าต้องประสบความสำเร็จแน่นอน และ 6) ความเครียด พบว่า ความเครียดส่งผลต่อร่างกายและจิตใจบุคลากรมีวิธีจัดการความเครียดโดยการออกกำลังกาย คิดบวก สวดมนต์ ภาวนาเป็นต้น และบุคลากรมีการยอมรับว่า การทำงานย่อมเกิดความเครียดบ้างไม่มากก็น้อย และความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ต้องมีความขยันอดทนแม้ว่าจะถูกความเครียดครอบงำบางช่วงเวลาและความผิดหวังในการทำงานล้มเหลวทำให้รู้สึกแย่งนำไปสู่การเกิดภาวะเครียดรวมไปถึงตำแหน่งงานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีผลต่อการทำให้เกิดความเครียดได้

ตารางที่ 7 สรุปผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร ในเทศบาลนครอุดรธานี	บุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (n = 295)			
	อันดับที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ทักษะดีของบุคคล	1	4.79	0.41	มากที่สุด
2. ผลภาพของแต่ละบุคคล	2	4.79	0.42	มากที่สุด
3. ผลการปฏิบัติงาน	3	4.73	0.49	มากที่สุด
4. ความเครียด	4	4.73	0.50	มากที่สุด
5. การตั้งใจจะลาออก	5	4.05	0.58	มาก
6. การขาดงาน	6	4.01	0.52	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.52	0.49	มากที่สุด

ผลการศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.52) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะดีของบุคคล ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.79) ผลภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.79) ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.73) ความเครียด ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.73) การตั้งใจจะลาออก ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.05) และ การขาดงาน ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.01)

3.1.3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 8 แสดงความมีอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจทั้งด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig
(Constant)	1.652		7.875	0.000*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	0.657	0.640	14.155	0.000*
(Constant)	4.459		56.536	0.000*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูง	0.056	0.115	1.977	0.049*
(Constant)	2.471		14.186	0.000*
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.567	0.588	12.360	0.000*

ค่าคงที่ = 1.490, $R^2 = 0.346$, Adj $R^2 = 0.344$, F = 152.758, Std Error = 0.174, 0.046 *มีอิทธิพลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี งานวิจัยนี้มีสมมติฐานคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ได้ผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ด้าน คือ 1) จากการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.000$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.652 หมายถึง ตัวแปรอิสระในที่นี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีในทิศทางเดียวกัน ค่า Beta มีค่าเท่ากับ 0.064 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีเพิ่มขึ้น 0.064 หน่วย หรือร้อยละ 6.40 2) จากการทดสอบปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.049$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 4.459 หมายถึง ตัวแปรอิสระในที่นี้คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีในทิศทางเดียวกัน ค่า Beta มีค่าเท่ากับ 0.115 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีเพิ่มขึ้น 0.115 หน่วย หรือร้อยละ 11.50

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	0.000*	สนับสนุน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	0.049*	สนับสนุน
3. ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	0.000*	สนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี รวมไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงจูงใจและด้านปัจจัยค่าจ้างยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีอีกด้วย

4. สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังนี้ 1) จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาทั้ง 5 ด้าน ด้านความรับผิดชอบประกอบไปด้วย ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ และระเบียบข้อบังคับและคำสั่งในองค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่านรวมถึงท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ นอกเหนือไปจากนั้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระอีกด้วย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับท้ายสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย

บุคลากรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยอันเนื่องมาจากผลสำเร็จในการที่ปฏิบัติและการทำงานในตำแหน่งของบุคลากร มีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับการทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในองค์กร และงานที่บุคลากรกำลังทำอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น และองค์กรแห่งนี้หรือหน่วยงานแห่งนี้ได้เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถลางานเพื่อการศึกษาต่อได้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์เดช (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมากตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยคำจูง ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากตามลำดับยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจระดับปานกลาง และ 2) จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยคำจูงพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดกว่าบรรดาทุกด้าน ประกอบไปด้วย บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานและบุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรวมถึงการมีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี นอกเหนือไปจากนั้นบุคลากรสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้อีกด้วยและ บุคลากรมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายของปัจจัยคำจูง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ประกอบไปด้วย บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับงานในหน้าที่ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยประกอบไปด้วย 1) การแบ่งหน้าที่หรือการมอบหมายงานในองค์กรมีความชัดเจน 2) การมีโอกาสร่วมกันในการกำหนดนโยบายองค์กร 3) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม 4) การประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานมีความชัดเจน สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหา ควรมอบหมายงานให้แต่ละคนแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน โดยผู้บริหารมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ควรปรึกษาเรียนรู้ร่วมกันกำหนดนโยบายองค์กรร่วมกันอย่างใกล้ชิด ควรมอบหมายหน้าที่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความยุติธรรมไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายหน้าที่ของผู้อื่น และ ควรแจกแจงรายละเอียดนโยบายขององค์กรและแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล และปิยะรัตน์ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working ในช่วงการระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจภายในอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working ได้ร้อยละ 31.40 และแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working 2. แรงจูงใจภายนอกอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working ได้ร้อยละ 40.70 และแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working 3. แรงจูงใจภายในและภายนอกอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working ได้ร้อยละ 40.70 แรงจูงใจภายในและภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working อีกทั้งยังพบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working มากกว่าแรงจูงใจภายนอกเมื่อพนักงานต้องทำงานในสถานที่อื่น ๆ นอกเหนือจากภายในองค์กรในช่วงการระบาด COVID-19

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังนี้ จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า ทศนคติของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรมีความรู้สึกต่อการหรือต่อสถานที่ทำงานและคิดบวกต่อหน่วยงาน มีความรักความห่วงใยต่อการ นอกจากนั้นบุคลากร

ยังให้การยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดและให้ความเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น ทักษะที่ดีในการทำงานเป็นตัวชี้ให้เห็นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงบวก และที่สำคัญบุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ต้องประสบความสำเร็จแน่นอน และการขาดงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ประกอบด้วย การขาดงานหรือลางาน มีการแจ้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เสมอและช่วงเวลาที่ไม่ขาดงานหรือลางานเป็นช่วงเวลาของการหยุดพักผ่อน รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบขององค์การเสมอ เรื่องว่าด้วยการขาดงานหรือลางาน การขาดงานทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองและกฎหมายเปิดช่องให้มีการขาดงานหรือลางานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญพักตร์ ชาญเดช และสุดาวรรณ (2565) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการให้บริการ รองลงมา ด้านการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการวางแผน และด้านสถานที่ให้บริการ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม จังหวัดนครปฐม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในเรื่อง การศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3) ปัญหาอุปสรรคคือ ด้านการวางแผนงาน และด้านกระบวนการ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรเจต (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีค่าอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าสูงที่สุด 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่ามี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.31

สรุปผล

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ดังนี้ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 2) ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะดีของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ความเครียด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 การตั้งใจจะลาออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ การขาดงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทั้งปัจจัยจิตใจ ทั้งปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

งานวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ 1. ปัจจัยจิตใจ 2. ปัจจัยคำจูน และ 3. ประสิทธิผลของการทำงาน



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

1. **ปัจจัยจิตใจ** ทำให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการทำงาน มีการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำมีความชัดเจน บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงและมากกว่านั้นบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

2. **ปัจจัยคำจูน** ทำให้องค์การมีนโยบายที่ชัดเจน การบริหารงานเป็นระบบ บุคลากรมีความผูกพันมีความสัมพันธ์กันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี องค์การมีความมั่นคงด้านการให้เงินเดือนและค่าจ้างแก่บุคลากร

3. **ประสิทธิผลของการทำงาน** บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี การขาดงานในแต่ละครั้งทำตามระเบียบ การลาออกทำตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหน่วยงานและบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด จุดแข็งคือ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายอำนาจและหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และมีระเบียบข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ เป็นระเบียบและคำสั่งที่ส่งเสริมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จุดเด่นมากคือผู้บังคับบัญชา รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีความเป็นสากลและเป็นธรรม สามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ประโยชน์ด้านความรับผิดชอบ คือ เป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเอง เพื่อนร่วมงาน เพราะความรับผิดชอบนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ด้านนี้จึงจำเป็นต้องถูกนำมาเขียนเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเรื่อง 1) นโยบายการบริหารงานที่ตรงกับความสามารถบุคลากร 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ หรือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดนโยบายขององค์การ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้ขอขอบคุณอย่างสูงท่านนายกเทศมนตรีนครอุดรธานีพร้อมผู้บริหารระดับสูงทุกคน รวมไปถึงขอขอบคุณบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครอุดรธานีทุกคน ขอขอบคุณทีมงานวิจัยอาจารย์ พิระยุทธ ศิลพรหม อาจารย์สุรัชย์ ชูคง และขอขอบคุณสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ และขอขอบคุณวิทยาลัยพณิชยบัณฑิต เป็นอย่างสูงที่เปิดโอกาสเวทีให้กับผู้วิจัยได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระเห็นคุณค่าแห่งความมุ่งมั่นพากเพียรพยายาม

อย่างสูงและล้มเหลวของข้าพเจ้าเป็นเหตุให้ผมแรงผลักดันให้ได้สรรค์สร้างผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์แก่วงศ์สกุลสังคมต่อไป

5. เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม และ คณะ. (2553). รายงานการประเมินโครงการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อรับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และ บุญลดา คณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา พนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 3(2), 26-39.
- ณรงค์เดช โกรตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 3(2), 78-88.
- เทศบาลนครอุดรธานี. (2565). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี.
- ธานีรัตน์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิรมล พวงมาลัย และ ปิยะรัตน์ จันทระกุล. (2564). แรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working ในช่วงการระบาดของ COVID-19. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 13(2), 96-118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และ ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการ มจร. บุรีรัมย์*. 5(1), 109-121.
- เพ็ญพักตร์ สว่าง, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ สุตาวรรณ สมใจ. (2565). ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 12(1), 44-56.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 21(2), 340-354.
- สุเมธ แสงนิมิต. (2557). *ต้นแบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. 7(1), 1-12.
- Arnold, H. J. and Feldman, D.C. (1986). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, John P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gibson, J. L. & Others. (1988). *Organizational : Behavior, Structure, Process*. (3rd ed). Dallas; Texas: Business Publications, Inc.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Krejcie, R. v. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*. 30, (3), pp. 607-610.