

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employee
in Songkhla Provincial Administrative Organization

ธนาทิพย์ ขวัญทอง ¹

จตุมาณี ตระกูลมุกดา ²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: Thanathip.new@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมาณี ตระกูลมุกดา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamanee.t@psu.ac.th

Abstract

The objectives of this study on the motivation affecting the performance efficiency of employees in Songkhla Provincial Administrative Organization were 1) to study the level of efficiency of the performance of Songkhla Provincial Administrative Organization employees; 2) to comparatively study each employee motivation within Songkhla Provincial Administrative Organization on the efficiency of the performance; and 3) to study motivation affecting the performance efficiency of Songkhla Provincial Administrative Organization employees. The study was done by surveying questionnaires to 300 Songkhla Provincial Administrative Organization employees. Thereafter, the data was statistically analyzed using frequency distribution, percentage, average, standard deviation, and inferential statistics (including one-way analysis of variance, correlation coefficient, and multiple linear regression).

The study showed that the overall performance efficiency level of Songkhla Provincial Administrative Organization employees was high. The average scores were in the following order: timeframe received the highest average score, followed by quantity and quality, while worthiness received the lowest average score. The comparative study of each employee's motivation within Songkhla Provincial Administrative Organization on performance efficiency showed no significant difference in the level of efficiency of the performance between different sexes, ages, statuses, education levels, durations of work, and categories of each employee. In addition, the motivation affecting the performance efficiency of Songkhla Provincial Administrative Organization had a significant statistic level of 0.01, with the level of influence at 75.90 percent.

Keywords : Motivation, The Performance Efficiency of Employee, Songkhla Provincial Administrative Organization personnel

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่องค์กรขนาดใหญ่เรื่อยลงมาถึงองค์กรขนาดเล็ก จำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ต่อไป คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการใช้ประโยชน์จากพลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 เพื่อประโยชน์ของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน (พระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน, 2534)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยมีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัด พร้อมทั้งสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งประสานแผนพัฒนาจังหวัดเพื่อทำหน้าที่คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และดำเนินการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่ในเขตจังหวัดไม่ให้กระบวนการทำงานเกิดความซ้ำซ้อน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การจัดบริการสาธารณะงบประมาณ บุคลากร อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน จำนวน 14 กอง 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักช่าง กองคลัง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการเจ้าหน้าที่ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองกิจการขนส่ง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองสาธารณสุข กองผังเมือง กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในปี พ.ศ.2565 ได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 เกี่ยวกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 23 แห่ง เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณสุขด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในเขตจังหวัดสงขลาอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจาก สำนักงบประมาณ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้

สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่า

การที่องค์กรจะดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น การได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเกิดการโยกย้ายส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากรไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้และอาจส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และเนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้มีการถ่ายโอนบุคลากรและการโยกย้ายของบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเพิ่มขึ้น การบริหารจัดการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายทั้งที่เป็นรายได้ที่องค์กรสามารถดำเนินการจัดเก็บได้เอง และรายได้ที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในองค์การตั้งศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองออกมาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดต่อองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วีชระ แยมชู (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลากรได้รับแรงกระตุ้นให้สามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนแสดงออกถึงความตั้งใจ ทุ่มเท และความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง เพื่อต้องการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 อ้างถึงใน สุรีย์พร น้อยมณี, 2558) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม เพราะมีความพึงพอใจด้วยตนเอง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และต้องการรางวัลหรือผลตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการทำงานของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจ และภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บุคคลนั้น ๆ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการให้กำลังใจ ได้รับคำชมเชย การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องมีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่สามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบงานของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ และสามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความชอบธรรม ได้รับโอกาส หรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจของการทำงานแต่ละบุคคลคงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

2.1 เงินเดือน สวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่บุคคลได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือน สวัสดิการที่เป็นที่น่าพึงพอใจ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายบริหารในการจัดการ การมอบหมายงาน ติดต่อกสื่อสารภายในองค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน แสง เสียง ปริมาณงาน ที่ตั้งองค์การ การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพ และในองค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่สามารถบริหารจัดการ ปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการด้วยปัจจัยที่ดีสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เกิดความไม่มีความสุข ช่วยปรับเปลี่ยนให้ทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปิติ ตา จันทวงศ์ (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง การใช้ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานต้องมีคุณภาพสูง ผู้ใช้และผู้ผลิตได้ประโยชน์ คุ่มค่าและเกิดความพึงพอใจ ผลการทำงานถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงานหรือองค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมาย ของหน่วยงาน หรือองค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้น ๆ ต้องอยู่ในลักษณะที่เหมาะสม กับงาน มีความถูกต้องตามหลัก และทันสมัย พัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การใช้จ่ายดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และ วิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของต้นทุนการผลิตหรือค่าใช้จ่าย ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

องค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2546 อ้างถึงใน พงศสิทธิ์ อุทุม, 2559) ประสิทธิภาพในการทำงานใน องค์กรเป็นหัวใจในการนำองค์การให้บรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรมีผลผลิตเป็นที่ พึงพอใจทั้งในด้านการบริหาร การผลิต เกิดความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และ แก่บุคลากรขององค์กรขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร สามารถ แบ่งออกได้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ ตลาดความต้องการลูกค้า เช่น สภาพคล่องทางการเงิน การธนาคาร กำลังซื้อของลูกค้า ภาวะเงินเฟ้อ ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงในสังคม เช่น คนนิยมของฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการรับบริการ ลักษณะเช่น การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก บริการ สื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี บริการขายตรง เช่น การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ ใหม่ ๆ คู่แข่งทางการผลิต การบริการแหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ และปรัชญา นโยบายขององค์กรที่กำหนด ทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริม การทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรด้านที่ดิน อาคารสถานที่ เงินทุน เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และศักยภาพของบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรบุคคลต้องมีประสิทธิภาพของการทำงาน องค์ประกอบด้านบุคคลที่สามารถ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและ การทำงานความสามารถในการสำรวจตัวเอง ปรัชญา อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอันดับสองรองจาก องค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดจะทำให้เกิดการ ผลิต และการบริการที่ประทับใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

การทำงานขององค์กร ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผนในด้านบุคลากร การควบคุมคุณภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ทั้งกำลังกายและสติปัญญา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัดสงขลา พร้อมทั้งสนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งประสานแผนพัฒนาจังหวัด และมีโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายการเมืองและบุคลากรฝ่ายบริหาร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบในการบริหารงาน และควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันได้มีการแบ่งโครงสร้างภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 14 กอง

1. หน่วยงาน ประกอบด้วย 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3. กองคลัง 4. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 5. กองการเจ้าหน้าที่ 6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7. สำนักช่าง 8. กองสวัสดิการสังคม 9. กองสาธารณสุข 10. กองการท่องเที่ยวและกีฬา 11. กองกิจการขนส่ง 12. กองพัสดุและทรัพย์สิน 13. กองผังเมือง 14. กองส่งเสริมการเกษตร 15. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์

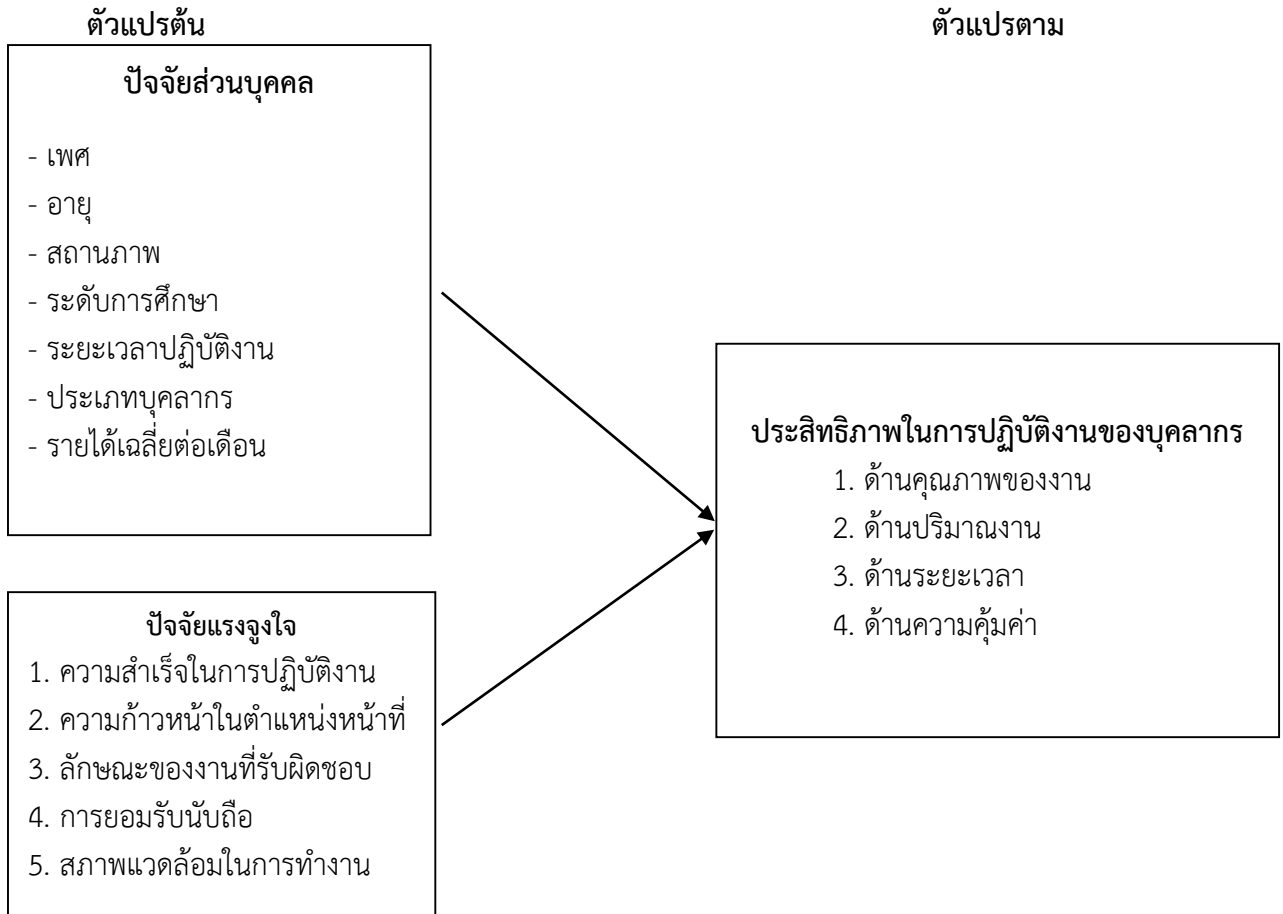
เมืองต้นแบบการพัฒนาด้านนวัตกรรม การบริการสาธารณะที่ยั่งยืนด้วยการรวมพลังร่วมสร้างสุข

พันธกิจ

1. การพัฒนาระบบของโครงสร้างพื้นฐาน การผังเมือง และระบบโลจิสติกส์
2. การพัฒนาจังหวัดสงขลาให้ขึ้นเป็นเมืองแห่งนวัตกรรม โดยมีการจัดการศึกษาที่เน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ภาษาต่างประเทศ ดนตรี กีฬา และเทคโนโลยีการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีและให้เป็นเมืองสงขลาที่น่าอยู่สังคมเป็นสุข
4. การส่งเสริม และสนับสนุน การท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ และมีความยั่งยืนและการกีฬาที่ได้มาตรฐานสู่อาเซียน
5. การส่งเสริม และสนับสนุน เศรษฐกิจ การสร้างรายได้ สร้างงาน พัฒนาเมืองชายแดน และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
6. การส่งเสริม และสนับสนุน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
7. การส่งเสริม และสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ ในด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. การส่งเสริม และสนับสนุนการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยเป็นคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรวมทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

| แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-------------|-------------|------------|-------|
| 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.12 | 0.74 | มาก | 1 |
| 2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.83 | 0.84 | มาก | 5 |
| 3. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ | 4.06 | 0.72 | มาก | 2 |
| 4. การยอมรับนับถือ | 3.91 | 0.80 | มาก | 4 |
| 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.98 | 0.76 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 3.98 | 0.66 | มาก | |

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------------|-------------|------------|-------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | 4.11 | 0.68 | มาก | 3 |
| 2. ด้านปริมาณของงาน | 4.14 | 0.69 | มาก | 2 |
| 3. ด้านระยะเวลา | 4.19 | 0.68 | มาก | 1 |
| 4. ด้านความคุ้มค่า | 4.07 | 0.70 | มาก | 4 |
| โดยรวม | 4.13 | 0.64 | มาก | |

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.64) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.70)

ผลการวิเคราะห์ระดับเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

| ตัวแปร | ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน | ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ | ลักษณะ ของงานที่ รับผิดชอบ | การยอมรับ นับถือ | สภาพแวดล้อม ในการทำงาน | ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|
| ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน | 1 | .595** | .725** | .685** | .654** | .759** |
| ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ | | 1 | .597** | .667** | .683** | .669** |
| ลักษณะของ งานที่ รับผิดชอบ | | | 1 | .722** | .648** | .751** |
| การยอมรับ นับถือ | | | | 1 | .752** | .747** |
| สภาพแวดล้อม ในการทำงาน | | | | | 1 | .789** |
| ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | | | | | | 1 |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีค่าอยู่ระหว่าง .595 - .789 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตารางที่ 4

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ | .836 | .144 | | 7.315 | .000** |
| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม | .828 | .028 | .861 | 29.249 | .000** |

R = 0.861 , R² = 0.742 , Adjusted R Square = 0.741 , F = 855.490 , Sig. = .000

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 74.20 (R²= 0.742) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ร้อยละ 75.90 (R²= 0.759) ส่วนที่เหลืออีก 24.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น กล่าวคือ แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยที่ด้านความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงควรรณรงค์ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีภารกิจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการให้บริการด้านสาธารณะแก่ประชาชน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา และด้านสังคม หากบุคลากรสามารถนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด นอกจากเป็นการประหยัดแล้วยังจะสามารถนำงบประมาณไปพัฒนาภารกิจอื่น ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ควรพัฒนามาตรฐานให้ดียิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรมีการสำรวจอัตรากำลังเป็นประจำเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับภารกิจนั้น ๆ

2.2 ควรมีการสร้างกระบวนการรับรู้และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็น กำหนดภารกิจความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่ซับซ้อน ตลอดจนการบริหารจัดการปริมาณงานกับบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ และจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน เพื่อสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะของบุคลากร

2.4 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเท พยายามในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 ควรให้การสนับสนุนในการดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วยังเป็นการเพิ่มกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนตำบล หรืออาจจะเป็นการเปรียบเทียบกับเขตในภาคใต้ หรืออาจจะเปรียบเทียบกับในทุกภาคของประเทศ เนื่องด้วยบริบท สภาพแวดล้อม สังคม รูปแบบการทำงาน สภาพพื้นที่และวัฒนธรรมที่ต่างกันอาจจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ แยกจากกันเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

3. ควรสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

โชติกา ไร่โส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (การศึกษาปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ดุขฎี อิศราพฤกษ์. (2560). เจเนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดปทุมธานี. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.