



ISSN: 2774-0390 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
e-mail: jmssnru@gmail.com



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

Motivation affecting work performance of Generation Y personnel in Subdistrict Administrative Organization, Loei Province

จุฑารัตน์ สุวันนัง¹, ศศิธร กกฝ่าย^{2*}

Jutharat Suwunnung¹, Sasithorn Kokfa^{2*}

^{1,2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

^{1,2} Master of Business Administration Program in Management, Faculty of Management Science, Loei Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: jutharat.s0511@gmail.com¹, Sasithorn.kok@lru.ac.th^{2*}

Received: February 15, 2026

Revised: February 21, 2026

Accepted: March 17, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย รวมถึงการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 342 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้าจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และปัจจัยด้าจุน พบว่า ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เจเนอเรชันวาย

Abstract

This study aimed to examine work motivation and job performance among Generation Y personnel in subdistrict administrative organizations in Loei Province and to investigate the impact of work motivation on their job performance. The sample consisted of 342 Generation Y personnel from subdistrict administrative organizations in Loei Province, selected through multistage sampling. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results indicated that the overall levels of motivational factors, hygiene factors, and job performance of Generation Y personnel were at the highest level. Regarding motivational factors, responsibility, job characteristics, achievement, and career advancement had a significant positive effect on job performance at the 0.01 level. Concerning hygiene factors, job security, relationships with coworkers, and the work environment also had a significant positive effect on job performance at the .01 level.

Keywords: work motivation, work performance, generation Y personnel

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

องค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือเอกชนต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญขององค์การทั้งในด้านการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญ ดังนั้น องค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (สุสิวรรณ โชติวงษ์ และคณะ, 2565) โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจที่จะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนั้นต่อไป (ธัญพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชกุล, 2567) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการสาธารณะ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องที่ บุคลากรจำเป็นต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความทุ่มเทและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายพื้นที่ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรมนุษย์ การมีภาระงานเพิ่มขึ้นและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน โดยปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนา การทยอยเกษียณออกไปจากองค์กรของบุคลากรรุ่นก่อนหน้า เกิดขึ้นพร้อมกับการก้าวเข้ามาของบุคลากร รุ่นใหม่ที่เรียกว่า “เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)” และกลายเป็นกลุ่มคนในส่วนใหญ่ในกรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) บุคลากรกลุ่มนี้มีลักษณะเฉพาะด้านทัศนคติ ค่านิยมและรูปแบบการทำงาน ดังนั้นรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างแรงจูงใจในองค์กร จึงจำเป็นต้องปรับให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยจำนวนมากมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เป็นภาพรวม แต่ยังมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดเลยซึ่งมีลักษณะบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและโครงสร้างการบริหารองค์กรที่แตกต่างจากพื้นที่เมืองขนาดใหญ่ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และผลกระทบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรรุ่นใหม่ รวมทั้งช่วยสนับสนุนการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถตอบสนองต่อการกิจการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย องค์กรบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย องค์กรบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย องค์กรบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่น ทุ่มเท และคงอยู่กับองค์กร กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและทุ่มเทต่อการทำงานมากขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์กร คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) (two-factor theory) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากองค์ประกอบ 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยดำรง (hygiene factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยดำรงเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งมีบทบาทในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากองค์กรสามารถ

บริหารจัดการปัจจัยทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ (บุรินทร์วรวิทย์ พวนอยู่ และคณะ, 2565)

จากแนวคิดดังกล่าว งานวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย จึงนำปัจจัยแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (job performance) หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานที่สะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แนวคิดที่นิยมใช้อธิบายประสิทธิภาพการทำงาน คือกรอบของ Petersen & Plowman (1960) ซึ่งเสนอว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จาก 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (quality) ความถูกต้อง ความเรียบร้อย และมาตรฐานของผลงาน 2) ปริมาณของงาน (quantity) ปริมาณงานที่ทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 3) ระยะเวลา (time) ความรวดเร็วและตรงต่อเวลาของการปฏิบัติงาน และ 4) ต้นทุนหรือความคุ้มค่า (cost) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

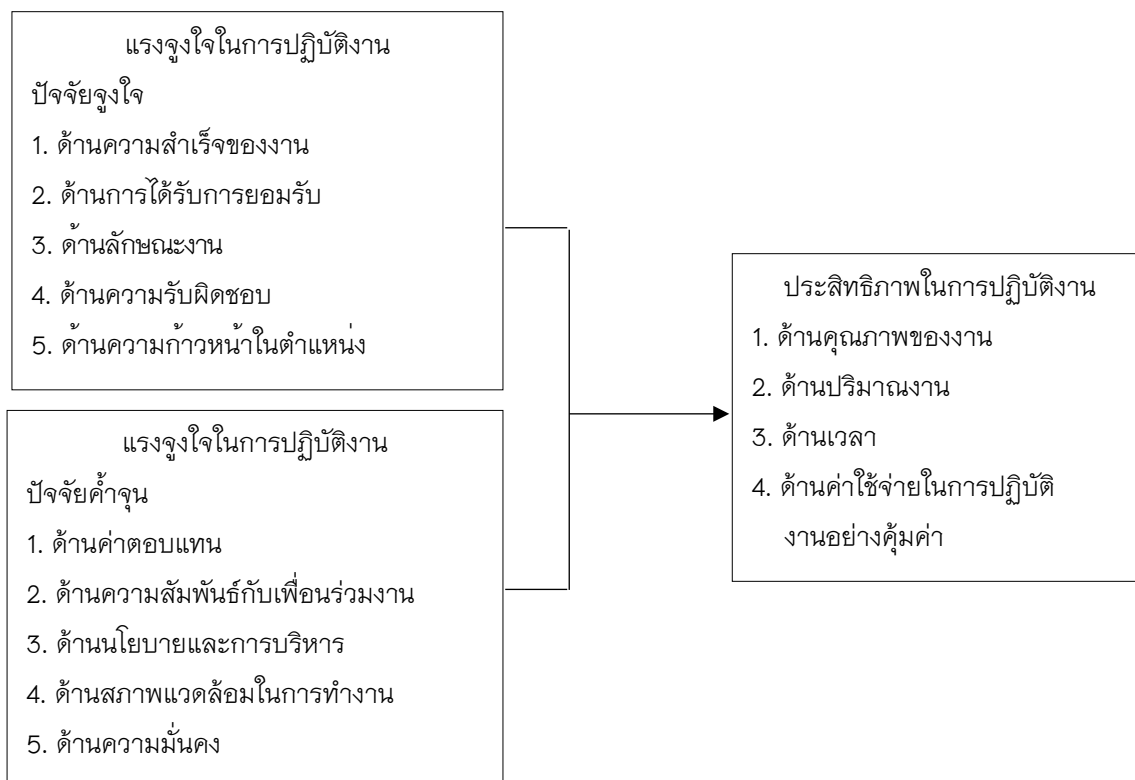
แนวคิดเกี่ยวกับเจนเอเรชั่น และลักษณะของเจนเอเรชั่นวาย

แนวคิดเรื่องเจนเอเรชั่น (Generation) อธิบายความแตกต่างของกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ซึ่งมีประสบการณ์ทางสังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมในการทำงาน เอกสารได้จำแนกกลุ่มคนออกเป็นหลายช่วง ได้แก่ Traditionalist, Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z สำหรับ Generation Y หรือ Millennials เป็นกลุ่มที่เกิดประมาณ พ.ศ. 2523-2543 มีลักษณะเด่นคือ เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์ ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ต้องการการยอมรับ การมีส่วนร่วม และการทำงานที่มีความหมาย เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และคาดหวังระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรม (สุกัญญา ดีทอง, 2563) บุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในองค์การภาครัฐ จึงมีแนวโน้มต้องการรูปแบบการจูงใจที่แตกต่างจากรุ่นก่อน ไม่จำกัดเพียงค่าตอบแทน แต่ครอบคลุมถึงโอกาสในการพัฒนา การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้

จากการทบทวนวรรณกรรม เห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบของ Herzberg et al. (1959) เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้ผ่านมิติคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่า ตามแนวคิดของ Petersen & Plowman (1960) โดยเมื่อเชื่อมโยงกับบริบทของบุคลากรเจนเอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับค่านิยมของคนรุ่นใหม่ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐในระดับท้องถิ่น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) และนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Petersen & Plowman (1960) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า มาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายหรือผู้ที่มีอายุระหว่าง 28–45 ปี (อายุ ณ ปี พ.ศ. 2568) ที่ทำการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 71 แห่ง จำนวน 1,803 คน (งานทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล 71 แห่ง ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2568) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 327 คน และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 342 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยแบ่งประชากรตามเขตพื้นที่ของจังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 14 อำเภอ โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เพื่อเลือกอำเภอที่จะเก็บข้อมูล และทำการสุ่มโดยการจับสลาก เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอวังสะพุง อำเภอเชียงคาน อำเภอท่าลี่ อำเภอด่านซ้าย อำเภอนาด้วง และอำเภอภูเรือ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 3 แห่งต่ออำเภอที่สุ่มได้ เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยวิธีจับสลาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 21 แห่ง ดังนี้ 1) อำเภอเมืองเลย ได้แก่ อบต. กกกทอง อบต. น้ำสวย และ อบต. เลี้ยว 2) อำเภอวังสะพุง ได้แก่ อบต. โคกขมิ้น อบต. ทรายาว และ อบต. วังสะพุง 3) อำเภอเชียงคาน ได้แก่ อบต. เชียงคาน อบต. บุษม และ อบต. ปากตม 4) อำเภอด่านซ้าย ได้แก่ อบต. ปากหมัน อบต.

โป่ง และ อบต.วังยาว 5) อำเภอท่าลี่ ได้แก่ อบต.ท่าลี่ อบต.หนองผือ และ อบต.อาฮี 6) อำเภอนาดูน ได้แก่ อบต.แก้วเมธี อบต.ท่าสวรรค์ และ อบต.ท่าสะอาด 7) อำเภอภูเรือ ได้แก่ อบต.ปลาปาก อบต.ลาดค่าง และ อบต.सानตม

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความเหมือนกัน คือ กลุ่มบุคลากรเจเนอเรชันวาย จากนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิในสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนประชากรจริง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 342 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุ ราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านความมั่นคง ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert rating scale)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert rating scale)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเลย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด	4 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง	2 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด			

โดยใช้เกณฑ์การประเมินคะแนนและการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = .8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายความว่า มีระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ด้วยการหาค่า Item–Objective Congruence index (IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .67–1.00 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2) การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้สมบูรณ์แล้วทดสอบ (tryout) กับบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าบ่อ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบมีค่าอยู่ระหว่าง .902 – .955

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอส่งแบบสอบถามให้ผู้แทนหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 21 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยส่งหนังสือและแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่ง โดยกำหนดระยะเวลารวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน ทั้งนี้โดยผู้ศึกษาจะส่งแบบสอบถามให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 21 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 ติดตามแบบสอบถามจากองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเลยและรวบรวมแบบสอบถามกลับ

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ (frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเลย

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรแบบ Enter (Enter selection) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ใช้วิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$1) \text{ SAO} = \alpha_{01} + \beta_1 \text{MOT}_1 + \beta_2 \text{MOT}_2 + \beta_3 \text{MOT}_3 + \beta_4 \text{MOT}_4 + \beta_5 \text{MOT}_5 + \varepsilon_1$$

$$2) \text{ SAO} = \alpha_{10} + \beta_6 \text{HYG}_1 + \beta_7 \text{HYG}_2 + \beta_8 \text{HYG}_3 + \beta_9 \text{HYG}_4 + \beta_{10} \text{HYG}_5 + \varepsilon_2$$

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย มีจำนวนทั้งสิ้น 342 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.13 เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.64 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.46

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านปัจจัยจูงใจ				
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.50	.48	มากที่สุด
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.13	.54	มาก
3	ด้านลักษณะงาน	4.40	.51	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.54	.41	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.98	.75	มาก
ภาพรวม		4.31	.40	มากที่สุด
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
1	ด้านค่าตอบแทน	3.83	.76	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.46	.53	มากที่สุด
3	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.31	.48	มากที่สุด
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.39	.44	มากที่สุด
5	ด้านความมั่นคง	4.33	.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.26	.41	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .41) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .48) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .51) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .54) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .75) ตามลำดับ นอกจากนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .53) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .44) ด้านความมั่นคง

($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .48) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .48) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .76) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่เวรชัย วาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.45	.49	มากที่สุด
2	ด้านปริมาณงาน	4.40	.50	มากที่สุด
3	ด้านเวลา	4.43	.47	มากที่สุด
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.42	.52	มากที่สุด
ภาพรวม		4.42	.44	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .49) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .47) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .52) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .50) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่เวรชัย วาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

ข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่ได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การลาพักผ่อน และการมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 2) มีความต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน มีความต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร มีความยืดหยุ่น และลดความซับซ้อนของลำดับชั้นในองค์กร และการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่เวรชัย วาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย แสดงดังตาราง 3 - 4 ดังนี้

ตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
	B	Std. Error	(β)	t	Sig.	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.649	.185		3.502	.001*		
ด้านความสำเร็จของงาน	.172	.045	.187	3.803	.000*	.524	1.907
ด้านการได้รับการยอมรับ	.040	.039	.049	1.013	.312	.546	1.831
ด้านลักษณะงาน	.196	.042	.226	4.655	.000*	.539	1.857
ด้านความรับผิดชอบ	.327	.054	.302	6.031	.000*	.506	1.975
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.123	.025	.209	5.028	.000*	.731	1.367
R = .757, R ² = .573, Adj. R ² = .567, F = 90.347							

หมายเหตุ * p < .01

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง .506 – .731 ค่า VIF ทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 1.367 – 1.975 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\beta_4 = .327$, p < .01) ด้านลักษณะงาน ($\beta_3 = .196$, p < .01) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta_1 = .172$, p < .01) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\beta_5 = .123$, p < .01) มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 56.70 (Adj. R² = .567) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10

ตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
	B	Std. Error	(β)	t	Sig.	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.648	.181		3.575	.000*		
ด้านค่าตอบแทน	.027	.026	.046	1.013	.312	.608	1.644
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.259	.036	.314	7.269	.000*	.670	1.493
ด้านนโยบายและการบริหาร	.084	.047	.091	1.781	.076	.475	2.105
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.200	.048	.201	4.144	.000*	.530	1.886
ด้านความมั่นคง	.296	.045	.325	6.535	.000*	.505	1.980
R = .762, R ² = .580, Adj. R ² = .574, F = 92.795							

หมายเหตุ ** p < .05, * p < .01

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง .475 – .670 ค่า VIF ทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 1.493 – 2.105 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย พบว่า ด้านความมั่นคง ($\beta_{10} = .296, p < .01$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_7 = .259, p < .01$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta_9 = .200, p < .01$) มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวสามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 57.40 (Adj. $R^2 = .574$)

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของบุคลากรในกลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับการมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการมีโอกาสดำเนินการของตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (ownership) และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การทำงานในหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นยังมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนโดยตรง ซึ่งทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม จึงส่งผลให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า ความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่สำคัญ ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพาณิชย์ สังข์ทอง (2564) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ให้ความสำคัญกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวิดา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุญยะชัย (2567) ที่พบว่าปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับสูงและมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย องค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่จังหวัดเลย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการดำเนินงานของภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นความถูกต้อง โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายยังมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับในองค์กร จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมุ่งเน้นคุณภาพของผลลัพธ์เป็นสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับสูง โดยด้านคุณภาพของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56.70 โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านความสำเร็จ การยอมรับ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถเห็นผลสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้เกิดความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยด้านผลตอบแทน แต่เป็นการผสมผสานระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสมดุล โดยเฉพาะ ความรับผิดชอบต่อในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ในระดับสูง

องค์ความรู้สำคัญที่ได้คือ การยืนยันเชิงประจักษ์ว่าบุคลากรเจเนอเรชันวายในภาครัฐระดับท้องถิ่นให้คุณค่ากับ แรงจูงใจเชิงคุณภาพ มากกว่าแรงจูงใจเชิงวัตถุ กล่าวคือ การมอบหมายงานที่มีความหมาย เปิดโอกาสให้รับผิดชอบต่องานอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการสร้างความมั่นคงในเส้นทางอาชีพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยกับมิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการออกแบบนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบุคลากรรุ่นใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI) ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรมีระบบการยกย่อง ชื่นชม และให้การยอมรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและมีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร หรือการนำผลการปฏิบัติงานไปประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน

1.3 ด้านความมั่นคง องค์กรควรสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานในระบบราชการ ท้องถิ่น การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องจนถึงเกษียณอายุ และการมีโอกาสดำเนินงานในสายงานตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ลดความกังวลด้านอาชีพ และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรให้ความสำคัญกับระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในหน้าที่

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรนำแนวทางนโยบายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ไปใช้ควบคู่กับการบริหารงานเชิงมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และภารกิจท้องถิ่น เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการศึกษาตัวแปรด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำหรือบรรยากาศในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในเจเนอเรชันอื่น เช่น เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันแซต เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงวัยและเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันวายในองค์กรภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2569*.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. สืบค้น 30 ตุลาคม 2568 จาก https://www.uthailocal.go.th/dnm_file/news/756102837_center.pdf.

กุลิสรา กอปรเมธากุล และภริดา ชัยรัตน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(2), 76–95. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh/article/view/266139>.

- ชวลีวรรณ โชติวงษ์, กิตติยา สุขมี และจุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์. (2565). ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 2(3), 3-16.
<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/137>.
- ธัญพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิซกุล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน GENERATION Y หลังสถานการณ์ COVID-19. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 11(1), 125-146. <https://doi.org/10.60101/mmr.2024.267883>.
- บุรินทร์วรวิทย์ พวนอ้อย, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วงศ์อมตักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/259705>.
- สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 71-80. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/250163>.
- สุพาณี สังข์ทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 100-109.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/253924>.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุญยะชัย. (2567). แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 6(2), 66-76. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/3692>.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 340-354.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/248288>.
- Best, J. W. (1997). *Research in education* (3rd ed). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). Wiley.
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1960). *Business organization and management* (4th ed). Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.