

แรงจูงใจการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

WORK MOTIVATION AFFECTING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES BANG YAI
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN NONTHABURI PROVINCE

สุภาวิตา ชมภูประทีป¹ และ ยุทธนาท บุญยะชัย¹

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Supawita chompuparteep¹ and Yootanat Boonyachai¹

¹Faculty of Business Administration, Rajapruk University

(Received: May 16, 2023; Revised: September 15, 2023; Accepted: October 9, 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษการวิจัยเรื่องแรงจูงใจการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of work motivation of employees of Bang Yai Subdistrict Administrative Organization, Nonthaburi Province, 2) to study the level of performance efficiency of employees of Bang Yai Subdistrict Administrative Organization, Nonthaburi Province and 3) to study the factors of work motivation affecting the performance of employees of Bang Yai Subdistrict Administrative Organization. Nonthaburi Province. The sample group consisted of 76 people. The research tool was a questionnaire. The statistical data were analyzed using multiple regression analysis.

The results of the research revealed that the work motivation of the Bang Yai Subdistrict Administrative Organization, Nonthaburi Province as a whole is at a high level. Performance efficiency of Bang Yai Subdistrict Administrative Organization, Nonthaburi Province as a whole was at a high level. by the success factors of the work Job characteristics and advancement in

position It affects the performance of employees of the Bang Yai Subdistrict Administrative Organization, Nonthaburi Province.

Keywords: Work Motivation, Work Sustaining Factors, Work Efficiency

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กและมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นองค์กรของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มากที่สุด โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ บุคลากรในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพองค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการทำงานให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์การต่างมีความเห็นตรงกันว่าองค์การจะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่ง ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูประบบราชการได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การปรับบทบาทและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของภาคราชการส่วนกลางให้กับภาคราชการส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ที่สามารถดำเนินการได้ การลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการเพื่อการปฏิรูปงานที่รวดเร็วและประหยัดงบประมาณ และการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) (ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, 2562)

อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความกระตือรือร้น ขาดความทุ่มเทความสามารถในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ ทั้งนี้จำเป็นต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้นหรือ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น จะต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน มีสาเหตุปัจจัยมาจากสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ 3) ความรับผิดชอบต่องาน 4) ลักษณะงาน และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการปฏิบัติงาน/สภาพแวดล้อม 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 5) เงินเดือน/ค่าตอบแทน (ธมกร ทยาประศาสน์, 2560) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1989) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพสามารถสรุปแนวคิด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยงานวิจัยนี้เน้นแนวคิดปัจจัยด้าน

แรงจูงใจของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.1989 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ที่ว่าความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงานกับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด มีการวิจัยนี้ในการศึกษาของ ชัยรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

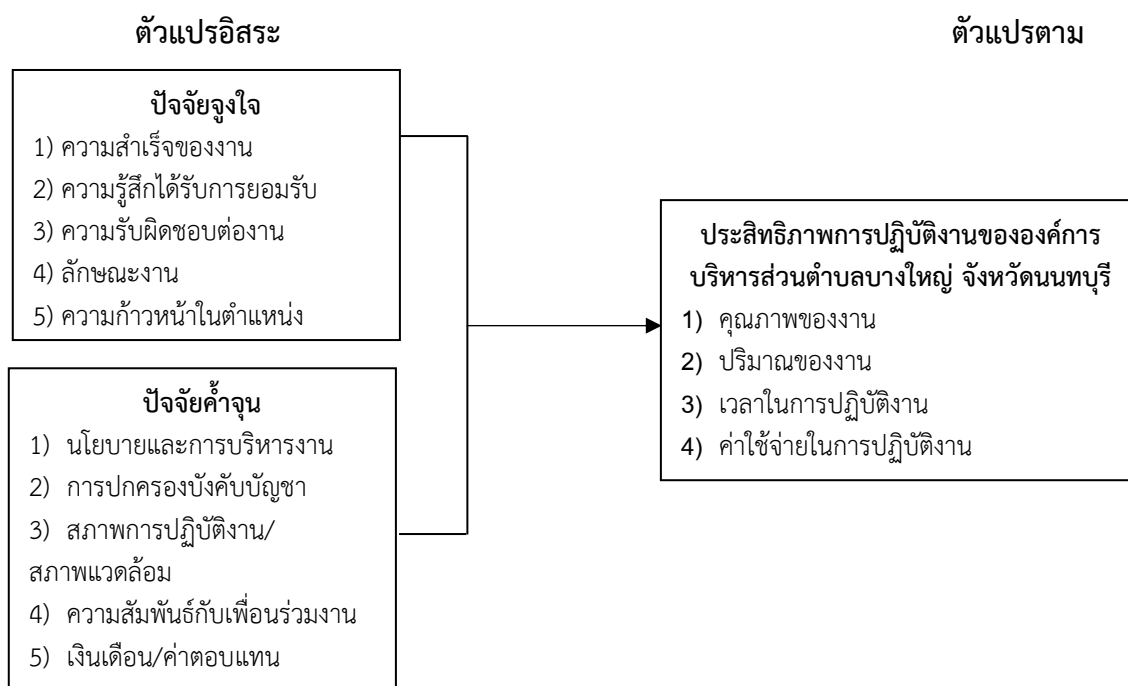
องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ในจังหวัดนนทบุรี ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลของกองราชการส่วนตำบล ในการบริหารจัดการองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ มีพนักงานทั้งหมด 76 คน ทำหน้าที่แตกต่างกันไปตามความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้งที่เป็นข้าราชการการเมือง พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตนทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลาย ๆ ประการบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร แต่ยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มีมีความคาดหวัง หากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเกื้อกูลให้การพัฒนาประเทศบรรลุตามเป้าหมายของรัฐบาล หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานของบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรีทั้งหมดจำนวน 94 คน (สำนักนโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่, 2565) กำหนดตัวอย่างจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณ หาได้จากสูตรของยามาเน (Yamane, 1967) จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน ส่วนเทคนิคการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลสำหรับคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

3.1 กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตั้งแต่ พฤษภาคม 2566

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

3.3 การรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลสำเร็จ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 76 ชุด โดยเก็บได้ทั้งหมด และนำไปประมวลผลต่อไป

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่และร้อยละ

4.2.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายชื่อและรายด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2.3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายชื่อและรายด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2.4 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.25	.51	มากที่สุด	1
2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	4.06	.54	มาก	3
3. ความรับผิดชอบต่องาน	4.05	.60	มาก	4
4. ลักษณะงาน	4.18	.49	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.01	.74	มาก	5
รวม	4.11	.51	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับแรงจูงใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .51$) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .49$) รองลงมาคือด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .54$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .60$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .74$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.04	.64	มาก	3
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.08	.70	มาก	2
3. สภาพการปฏิบัติงาน/สภาพแวดล้อม	4.01	.66	มาก	4
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	.58	มากที่สุด	1
5. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.79	.84	มาก	5
รวม	4.03	.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .58$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .70$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .64$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน/สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .66$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .84$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	4.22	.51	มากที่สุด	1
2. ปริมาณของงาน	4.07	.53	มาก	3
3. เวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	.52	มาก	2
4. ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	4.01	.56	มาก	4
รวม	4.11	.50	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, SD = .50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.22, SD = .51) รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.16, SD = .52) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X}$ = 4.07, SD = .53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.01, SD = .56)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			Tolerance	VIF
	(b)	(β)	S.E.				
ค่าคงที่ (a)	.43		.25	1.76	.08	.33	3.07
ความสำเร็จของงาน	.25	.26	.09	2.84	.01**	.36	2.79
ความรู้สึกรับการยอมรับ	.01	.01	.08	.08	.94	.24	4.09
ความรับผิดชอบต่องาน	.09	.11	.09	1.01	.32	.32	3.24
ลักษณะงาน	.34	.33	.09	3.58	.00**	.32	3.14
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.21	.31	.06	3.32	.00**	.33	3.06
R = 0.90 R ² = 0.81 Adjusted R ² = 0.80 SEE = 0.23 F = 60.54							

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านความสำเร็จ

ของงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้มีค่าสถิติ F เท่ากับ 60.54 และจากการพิจารณา R^2 เท่ากับ 0.81 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 81 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 80

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน				
	(b)	(β)	S.E.			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	.84		.21	3.96	.00**	.25	3.92
นโยบายและการบริหารงาน	.08	.10	.09	.93	.35	.48	2.05
การปกครองบังคับบัญชา	.11	.15	.06	1.86	.06	.31	3.23
สภาพการปฏิบัติงาน/ สภาพแวดล้อม	.24	.31	.08	3.17	.00**	.42	2.41
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.33	.38	.07	4.43	.00**	.47	2.12
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	.05	.08	.05	1.00	.32	.26	3.92
R =0.89 R^2 =0.79 Adjusted R^2 =0.77 SEE =0.24 F =52.22							

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน/สภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้มีค่าสถิติ F เท่ากับ 52.22 และจากการพิจารณา R^2 เท่ากับ 0.89 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 89 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.79 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 79

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ เป็นหน่วยงานที่ทำงานให้กับท้องถิ่น ให้กับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นความสำเร็จของงาน ย่อมเป็นปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละครั้งมีคุณภาพเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพพล สุวรรณทรัพย์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันของบุคลากรหากมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่ดี ผู้มาใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่า ตอบสนองความต้องการได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนผู้มาใช้บริการก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของสาธิต แก้วทึง (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น จึงควรรักษา ระดับของแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานให้คงอยู่ในระดับที่สูงต่อไป แต่ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่

พบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทางผู้บริหารองค์กรควรมีการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ ให้ได้มีการพัฒนาการทำงาน นำไปสู่ความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาปัจจัยคำจูงในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการรักษาระดับการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ดี และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป แต่ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ควรมีการหาแนวทางร่วมกันในการนำเสนอนโยบายในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานที่มีคุณภาพของพนักงานขององค์กร ดังนั้น จึงควรรักษาระดับประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งต่อไป รวมถึงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แต่ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ทางผู้บริหารควรมีการปรับปรุงค่าใช้จ่ายให้มีความเหมาะสมกับงาน และหาวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อยและให้ได้กำไรมากที่สุด มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัตถุดิบ เทคโนโลยีที่มีอยู่และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด รวมถึงมีการควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายขององค์กร และมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านดังกล่าวให้คงระดับที่ดี และหาแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นปัจจัยในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับบริหาร ระดับวิชาการและระดับทั่วไปเพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างควมพึงพอใจในการทำงานพร้อมดั่งศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลให้ออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 22(1). 113-122.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพพล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 23(2). 209-222.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารการเมืองการปกครอง**, 11(1). 118-139.
- ธมกร ทยาประศาสน์ และวราวุธ มูลสิน. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. **วารสารมหาจุฬาลงกรณ**, 8(2). 146-153.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็ก.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สำนักนโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่. (2565). **บุคลากรพนักงาน ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่. จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่.**
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Yamane, T. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. New York: Harper & row.