

ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง

อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม¹

EMPLOYEE ENGAGEMENT TO WORK AND THE EFFECTIVENESS
OF BAN PHAENG SUBDISTRICT MUNICIPALITY BAN PHAENG DISTRICT
NAKHON PHANOM PROVINCE

อรอนงค์ สิงห์คำ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมาตามภารกิจ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 112 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านแพง โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก 3) ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ หากบุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลให้เทศบาลตำบลบ้านแพงสามารถดำเนินงานได้ตามบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

คำสำคัญ : ความทุ่มเทให้กับงาน, ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านแพง

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research study is to : 1) Investigate the effectiveness of Ban Paeng Subdistrict Municipality, Ban Paeng District, Nakhon Phanom Province. 2) Examine the employee engagement to work of Ban Paeng Subdistrict Municipality, Ban Paeng District, Nakhon Phanom Province, towards their work. 3) Explore the relationship between employee engagement to work and the effectiveness of Ban Paeng Subdistrict Municipality, Ban Paeng District, Nakhon Phanom Province. Data for this study was collected through questionnaires from a sample group consisting of employees affiliated with Ban Paeng Subdistrict Municipality, Ban Paeng District, Nakhon Phanom Province, including civil servants, permanent employees, contract employees, and service contract employees, totaling 112 individuals. The researcher designated this entire group as the study sample. Statistical techniques used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The study's findings indicate that : 1) Overall, the dedication of the personnel towards their work is at a high level. 2) The overall performance of Ban Paeng Subdistrict Municipality is at a high level. 3) The employee engagement in all three aspects, Vigor, Dedication, and Absorption, is statistically significantly related to the performance of Ban Paeng Subdistrict Municipality at a significance level of 0.05. In other words, if employees are dedicated to their assigned tasks, it significantly contributes to the effective operation of Ban Paeng Subdistrict Municipality in achieving its goals.

Keywords : employee engagement to work, the effectiveness of Ban Paeng Subdistrict Municipality

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรามาก แฝงตัวอยู่ในทุกกิจกรรมของเรา กลายเป็นว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของเราทุกคนและเป็นส่วนประกอบให้สังคมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อำนวยความสะดวกให้กับเรา ตัวอย่างเช่น คอมพิวเตอร์ เริ่มมีการใช้งานมากขึ้นในการทำงาน เพราะสามารถจดจำข้อมูลได้เยอะและรวดเร็ว ทำงานได้ตลอดเวลา ลดปริมาณแรงงานของคนได้ แต่อย่างไรก็ตามในองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชน ก็ต้องการคนมาเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การอยู่ดี คน หรือ กำลังคน ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องด้วยแต่ละบุคคลย่อมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันออกไป การที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนและสามารถดึงศักยภาพ เพื่อให้คนมีความทุ่มเทในการทำงานนั้น จะช่วยให้้องค์การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนขององค์กรในยุคปัจจุบัน จึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรในองค์กร

การดำเนินงานขององค์กรจะมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง หากบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานอย่างเต็มกำลัง และใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพในตัวเอง โดยถือว่างานคือส่วนสำคัญของชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ บุคลากรแต่ละคนย่อมมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ก็เป็นผลทำให้แต่ละบุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rothbard (2001) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีความใส่ใจ (Attention) และความจดจ่อ (Absorption) กับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานตามบทบาทที่ได้รับและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน จดจ่ออยู่กับบทบาทหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงาน มีความหมกมุ่นกับงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ

ประสิทธิผลขององค์กร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรป็นเครื่องมือแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้น ได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วสามารถดำรงอยู่และเคลื่อนต่อไปได้ และการที่บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ Bertalanffy (1956 :86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติประสิทธิผลขององค์กร ย่อมสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่างๆบรรลุวัตถุประสงค์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแพง และยังสามารถนำไปใช้ในแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรอื่นๆต่อไป

คำถามในการวิจัย

ความทุ่มเทให้กับงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ความขยันขันแข็งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
- สมมติฐานที่ 2 ความทุ่มเททุกิศคนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
- สมมติฐานที่ 3 ความจดจ่อใส่ใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

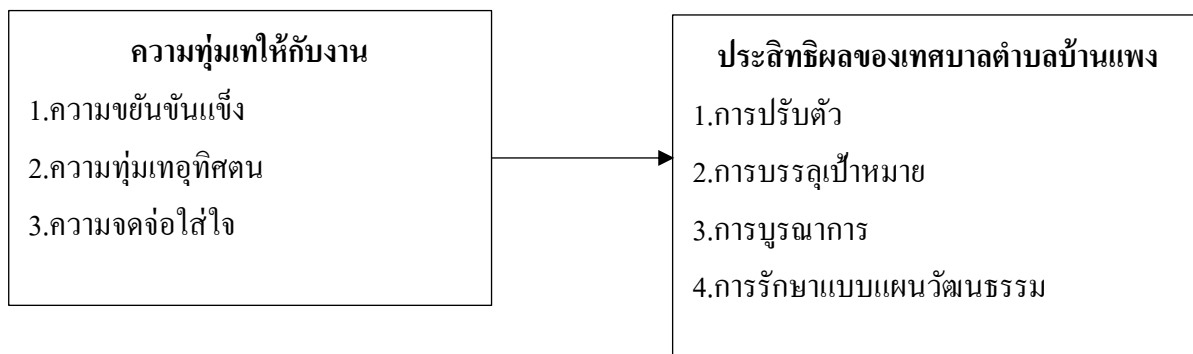
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตัวแปรต้น คือ ความทุ่มเทให้กับงาน โดยใช้แนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003,อ้างถึงใน ปุญญา สัจจิตต์, 2561:12) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้แนวคิดของ Hoy and Miskel (1991:382)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมาตามภารกิจ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 154 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 112 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = 154 / 1 + 154(0.0025)$$

$$n = 111.19$$

$$\text{ดังนั้น } n = 112$$

1.3 การสุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ (accidental sampling) เป็นจำนวน 112 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

ความทุ่มเทให้กับงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1) ความขยันขันแข็ง
- 1.2) ความทุ่มเทอุทิศตน
- 1.3) ความจดจ่อใส่ใจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1) การปรับตัว
- 1.2) การบรรลุเป้าหมาย
- 1.3) การบูรณาการ
- 1.4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543 : 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.965 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ร้อยละ 96.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านแพ้ว จำนวน 112 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 112 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 112 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานและประสิทธิผลขององค์กร จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงความทุ่มเทให้กับงานส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

6.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพน อำเภอบ้านแพน จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการท้องถิ่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 0 - 4 ปี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 14,001 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแพน มีความคิดเห็นทางด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) อยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 และความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากสองอันดับ คือ ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489 และด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.590 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพน ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอันดับ ซึ่งด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.15 รองลงมา ด้านการบูรณาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการปรับตัวและด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.10 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรด้านต่างๆ กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า *p-value* ของความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรในด้านต่างๆ มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับระดับความสัมพันธ์นั้น สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านความขยันขันแข็ง มีค่าเท่ากับ 0.460 ซึ่งมีความมากที่สุด แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความขยันขันแข็ง มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านความจดจ่อใส่ใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.452 และด้านความทุ่มเทอุทิศตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.431 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.577 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.3 ($R^2 = 0.333$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการพยากรณ์ความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง เมื่อนำความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรในทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้

ประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง = $1.515 + 0.218$ (ความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความขยันขันแข็ง) + 0.215 (ความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความทุ่มเทอุทิศตน) + 0.202 (ความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความจดจ่อใส่ใจ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความทุ่มเทให้กับงาน ผู้บริหาร และนักทรัพยากรบุคคล ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความทุ่มเทให้กับงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) เพื่อเป็นแนวทางในการมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไปได้

2. ประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบ้านแพงในเรื่องการปรับตัว การพัฒนาบุคลากรให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ถ้าองค์กรให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ของบุคลากร เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เข้ามา เพื่อที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปอบรมตามสถาบันต่างๆ ในตำแหน่งงานของตน จะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษากลุ่มตัวอย่างในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง เพื่อที่จะได้วัดให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับในแต่ละหน่วยงานว่าบุคลากรมีความทุ่มเทในด้านใดบ้าง และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่ สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). ความทุ่มเทให้กับงานกับผลของการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, สืบค้นจาก <http://library.lib.ru.ac.th>

เกศรา รักชาติ. (2550). Employee engagement สายใยในองค์กร. ค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2566, สืบค้นจาก <http://www.tistr.or.th>

เกตุณภัต เมธิกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรกับความตั้งใจออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. สืบค้นจาก <http://sutir.sut.ac.th>

เจณณี ฤกษ์เมือง และรวิภา ธรรมโชติ. (2021). ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <http://so03.tci-thaijo.org>

- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนติยา แจ่มทิม และจรรุวรรณ สอนองญาติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผล
การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครตระวง สาธารณสุข. วารสาร
วิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(1), 51-62.
- บุญญา สัจจิตต์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
กรณีศึกษา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th>
- ทศพล เพิ่มดี. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษากลุ่มพัฒนาธุรกิจ บริษัท วิริยะประกันภัย
จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรศิษฐ์ อรรถบดยกุล. (2563). การศึกษาประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สมุทรสาคร. สารนิพนธ์สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.
Academy of Management Journal, 33, 692-72.
- May, G., et al. (2004). The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability
and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organization
Psychology*, (77), 11-37.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1997). *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). California:
Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*,
52, 397-422.
- Rich, B. L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction,
job involvement, and intrinsic motivation. Unpublished doctoral dissertation, University of
Florida, Gainesville, FL.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles.
Administrative Science Quarterly, 46, 655-684.

Rothbard, N.P. & Patil, S. V. (2011). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In G. M. Spreitzer & K.S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.

Steers, R. M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.