

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี¹

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE
IN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION KAENG KHOI DISTRICT
SARABURI PRONICE

ปนัดดา ลาชมภู²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 11 แห่ง จำนวน 234 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของพนักงานและด้านโครงสร้างขององค์กร ตามลำดับ 2. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ 3. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ, องค์การบริหารส่วนตำบล

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the effectiveness of employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province; 2. to investigate the motivation factors for employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province; and 3. to examine the factors affecting the effectiveness of employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province. The research instrument was a questionnaire. The sample were 234 employees who have been working in 11 subdistrict administrative organizations, Kaeng Khoi district, Saraburi province. The data collection was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1. Over all, the effectiveness of employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province was at the highest level. Considering each item, the environment was the highest mean, followed the administrative policy and performance, the employee and organization structure, respectively; 2. Motivation factors for employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province, as a whole, was at the highest level. Considering each item, the career advancement was the highest mean, followed the creative and challenging task, respect, responsibility, and career success, respectively; and 3. In terms of motivation factors, the career success and responsibility have affected the employee performance in subdistrict administrative organization, Kaeng Khoi district, Saraburi province. The positive relationship was moderate at statistical significance of 0.05.

Keywords: Effectiveness of Employee Performance, Motivation Factors, Subdistrict Administrative Organization

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นในระดับฐานรากที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนถือเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการบริหารและพัฒนาพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง มีหน้าที่หลักในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น รวมไปถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการคมนาคม

การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การให้ความรู้เรื่องต่างๆ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มเกษตรกร สตรี ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยภารกิจหน้าที่ที่หลากหลาย ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดความล่าช้า และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดรายละเอียดการทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่รวดเร็ว ครอบคลุม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานล่าช้า เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ในเวลาเดียวกัน แรงจูงใจดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์กรและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วรวบรวมรายละเอียดสาระสำคัญ ต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Fiedler (1967 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต, 2560, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้และถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Hoy and Miskel (1991 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต, 2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นความสำเร็จที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งทางด้านเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

Steers (1985 อ้างถึงใน ปิยะธิดา อภัยภักดิ์, 2559, หน้า 18 - 19) ได้เสนอว่า การวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ

1.การบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิผลในที่นี้ หมายถึงความสามารถขององค์การในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

2.แนวคิดด้านระบบการวิเคราะห์ที่เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปของระบบซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งอยู่กับที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

3.การเน้นเรื่องพฤติกรรม คือ เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมสมาชิกขององค์การ

นอกจากนี้ Steers ยังได้เสนอตัวแปรที่สำคัญ และอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ 4 ประการคือ

1.โครงสร้างขององค์การ พิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงานและเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ และความรู้

2.ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในหรือบรรยากาศขององค์การตัวบ่งชี้คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน แนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง การเปิดเผย การปกปิด

3. ลักษณะของพนักงานพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน โดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากการดำรงรักษาไว้ การผูกมัดใจ ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พิจารณาจากตัวบ่งชี้คือการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553 อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ว่าหมายถึง การได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผล จึงมุ่งไปที่ทำให้เกิด “การทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing The Right Things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ นั้น หมายถึง การจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่ำสุดเพื่อที่จะเกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุด แต่ก็ยังสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ กล่าวคือ การใช้โดยมีเป้าหมาย (Goals) คือ ประสิทธิภาพซึ่งวิธีการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดหรือเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพนั้นมุ่งให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Vroom (1964 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นการเต็มใจในการทำงานโดยตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจูงใจพนักงาน โดยกำหนดทิศทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยในการผลักดันให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรม

Lovell (1980, p.109 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565, หน้า 16) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลนั้นเกิดความมานะ ความพยายามที่จะสนองต่อความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่คาดหวัง

Crider (1983 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565, หน้า 16) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ปรารถนาและความสนใจที่มากกระตุ้น หรือเป็นสิ่งเร้า นำไปสู่จุดหมายปลายทางที่เจาะจงไว้

Herzberg (1996 อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563, หน้า 20 - 21) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการผลิตผลงานที่ดีขึ้น พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จของผลงาน การได้รับความชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ใ้รางวัลในผลงาน

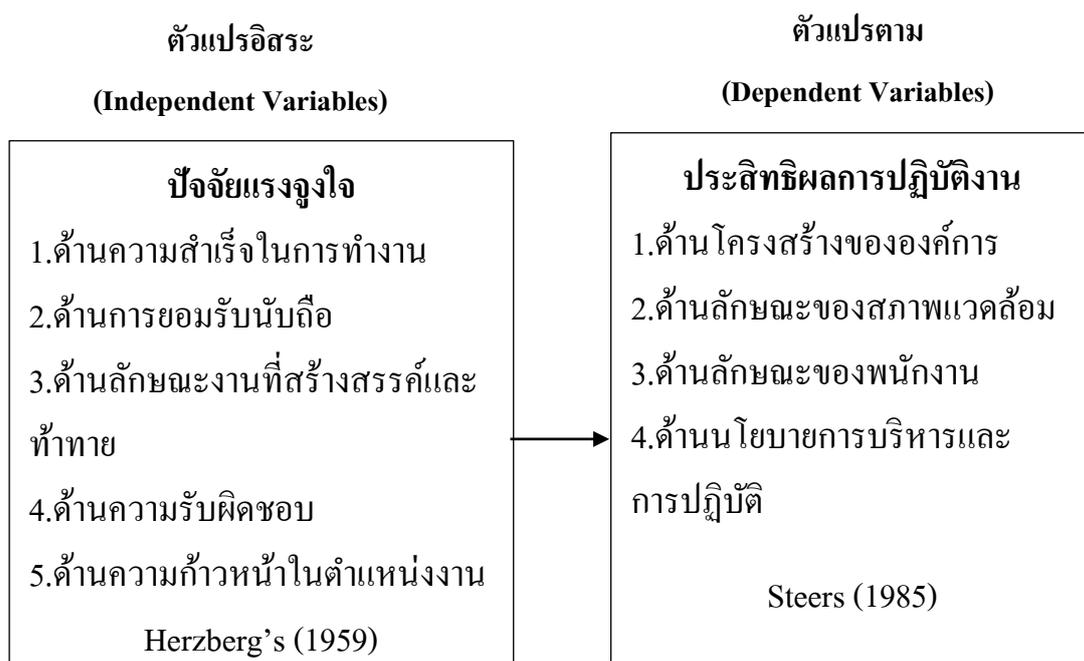
1.3 งานที่มีคุณค่า (Decent work) หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนั้นๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

จะเห็นได้ว่า การจูงใจมีประโยชน์กับผู้บริหารในการปฏิบัติงานเพราะนอกจากจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีสิ่งจูงใจ หรือเครื่องล่อใจที่ช่วยดึงความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของตน ผู้บริหารและองค์กร ส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ช่วยขจัดปัญหา ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ผ่านแบบสอบถาม สำหรับเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การดำเนินการวิจัยไปสู่คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 562 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานะ ดังนี้ (Yamane, 1973, p.125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561, หน้า 79) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 234 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
3. ด้านลักษณะของพนักงาน
4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ Independent Variables คือ ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4.การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยแล้วและนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมทางด้านภาษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำแนะนำและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ การครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัยเพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.82

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .805

4.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริงโดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวน 234 คน

2.ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูล จากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6.การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ขนาดความสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ขนาดความสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ขนาดความสัมพันธ์ 0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ขนาดความสัมพันธ์ 0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 11 แห่ง จำนวน 234 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 10,000 – 20,000

2.ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของพนักงานและด้านโครงสร้างขององค์กร

3.ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน

4.ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 50.0% (Adjusted R2 = .500) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.องค์การควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานในด้านธรรมาภิบาลเป็นหลัก

2.องค์การควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและ หน้าที่ตนปฏิบัติ

3.องค์การควรส่งเสริมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

4.องค์การควรมีอำนาจการบังคับบัญชาที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5.องค์การควรมีการพิจารณามอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อนำข้อมูลมาช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดขวัญกำลังใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร/เชิงการปฏิบัติ

1.องค์การควรจัดกิจกรรมในการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์การ

2.องค์การควรจัดให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

3.องค์การควรจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ให้บุคลากรในองค์การ

4.องค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.องค์การควรสร้างหรือจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ และส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในอนาคต

1.ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การในหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ

2.การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

Crider.(1983). Personality.Illinois: Scott,foresman and Company.

Fiedler, Fred. E. (1967). A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill.

Hoy & Miskel. (1991). Educational Administration : Theory Research and Practice: 4 thed. New York : Harper Collins.

Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.

Lovell, R.B. (1980). Adult Learning. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Steers. (1985).Organization Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica, Cliff: Good Year Publishing.

Vroom, H Victor. (1964). Work and Motivation. Now York : Wiley and Sons Inc.

กัลยา วิณิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะธิดา อภัยภักดิ์. (2559). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วิเคราะห์กรณีศึกษาการจัดการขยะของเทศบาลนครอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปพิชญา ศรีจันทร์.(2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อ
สังคม,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย. (2561). คู่มือการจัดทำวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และ
การศึกษาอิสระ (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธ ไถยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ วงศ์กรเซาวลิต.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่
แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ
สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.