

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์¹

MOTIVATION AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE OF SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN KHAO KHO DISTRICT,
PHETCHABUN PROVINCE

เหมือนัญญา ปานม่วง²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษพบว่า 1) ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research objectives are to study the level of employee performance and the motivation affecting employee performance of the sub-district administrative organization in Khao Kho District, Phetchabun Province. Samples are all of population groups including sub-district staff and employees hired for the mission of the Subdistrict Administrative Organization in Khao Kho District Phetchabun Province 120 people, by survey research Using questionnaires. The results showed that 1) The level of

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

employee performance of the Sub-District Administrative Organization. in Khao Kho District, Phetchabun Province is at a high level, at statistically significant of 0.05. 2) Motivation is positively correlated with performance at high level of correlation. at statistically significant of 0.05 3) The nature of work performed influence on employee performance at statistically significant of 0.05, the rest of sub independence factors, such as, success at work, recognition, career advancement, and responsibility have no influence on employee performance.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคือ หน่วยงานรัฐที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ซึ่งพี่น้องชาวบ้านทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ตรวจสอบการทำงานได้ง่ายที่สุด และมีเวทีประชาคม ให้พี่น้องชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็น ระดมความคิด ความรู้ความสามารถ ช่วยกันพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ และมีภารกิจในการจัดให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชนในเขตความรับผิดชอบ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านการท่องเที่ยว ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา และกีฬา ด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองการบริหาร และด้านการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ปัจจุบันระบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงระบบการจัดการที่ทันสมัยมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบการบริหารงานเพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ตัวขับเคลื่อนที่เป็นหัวใจหลักขององค์กร นั่นคือ บุคลากร หากบุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารงานภายในหน่วยงาน จะบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 1. คน 2. เงิน 3. วัสดุสิ่งของ และ 4. วิธีการจัดการ ในทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานี้ “คน” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการอย่างมาก เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ปัญหาสำคัญขององค์กรก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญมีคุณค่า เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร แต่ความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำ

ให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นวิธีที่สำคัญและได้รับความนิยม เนื่องจากบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานยิ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น คุณสมบัติอีกประการที่มีความสำคัญคือสามารถที่จะทำให้คนทำงานด้วยความสมัครใจ หรือก็คือการทำด้วยตัวเอง เพราะแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่จะผลักดันชักจูงและกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งอีกทั้งการทำงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน

ด้วยประเด็นดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่ อย่างไร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในอนาคต

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

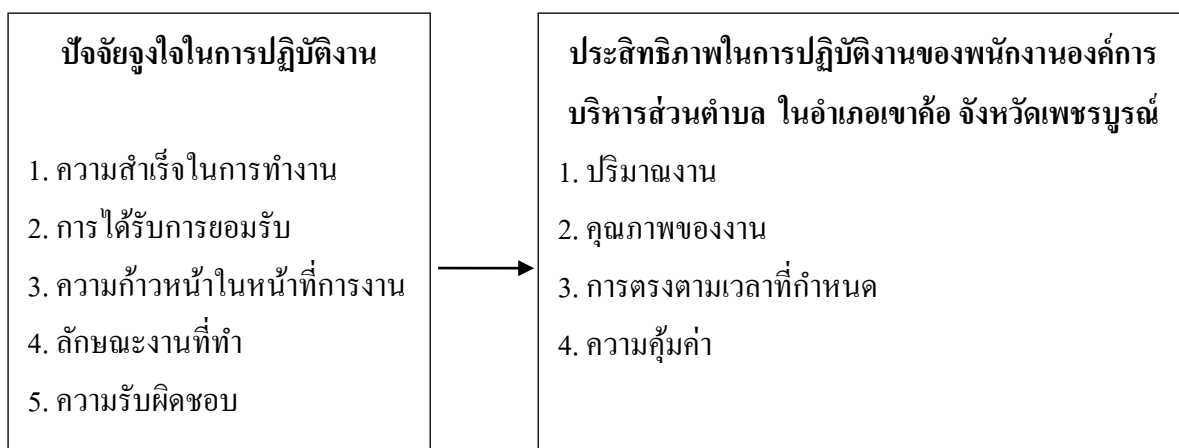
1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาโดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกใช้ประชากรในตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างภารกิจเท่านั้น เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวผลการทำงานที่ชัดเจน ประกอบด้วย

- 1.) อบต.ทุ่งสมอ จำนวน 20 คน
- 2.) อบต.เข็กน้อย จำนวน 40 คน
- 3.) อบต.หนองแม่นา จำนวน 25 คน
- 4.) อบต.เขาค้อ จำนวน 35 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 120 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2) การได้รับการยอมรับ
- 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.4) ลักษณะงานที่ทำ
- 1.5) ความรับผิดชอบ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ปริมาณงาน
- 1.2) คุณภาพของงาน
- 1.3) การตรงตามเวลาที่กำหนด
- 1.4) ความคุ้มค่า

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ จำนวน 5 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับการตรงตามเวลาที่กำหนด จำนวน 3 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับความคุ้มค่า จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1 ความเที่ยงตรง (validity) สร้างชุดคำถามขึ้นจากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try - out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถามความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58 - 60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.7 จะถูกตัดทิ้ง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การตรงตามเวลาที่กำหนด และความคุ้มค่า จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ใช้อธิบายความคิดเห็นสำหรับคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การตรงตามเวลาที่กำหนด และความคุ้มค่า

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การตรงตามเวลาที่กำหนด และความคุ้มค่า โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การตรงตามเวลาที่กำหนด และความคุ้มค่า 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

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.5 มีอายุระหว่าง 49 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.3 ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.5 และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 44.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านการตรงตามเวลาที่กำหนด โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านความคุ้มค่า โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

4. สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. สมมติฐานที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมนโยบายเพิ่มทักษะ การเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ให้พนักงานทุก ๆ ตำแหน่งอยู่ตลอดเวลา โดยส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้จากวิทยากรชำนาญการ มีความสามารถจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่มีการจัดอบรม รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกที่มีการจัดอบรม เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารควรมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น สร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

บรรณานุกรม

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน).
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.(หน้า 58 – 60).
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปีทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2565,

http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771.

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

รุ่งอรุณ จงเสมอสิทธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรภรณ์ ไบยา. (2557). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ออนไลน์. (2565). แรงจูงใจ **Motives** การจูงใจ **Motivation**. ค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2565,

<https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm?fbclid=IwAR0AFzgMDj36Lqnu0AmMTD2LcOTjyAIBeFXWc9T4yKw-3nQIQOs2ABha9c>