

แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ¹
Motivation and operational Efficiency of personnel.

Non Samran Subdistrict Administrative Organization Kantharalak District, Sisaket Province.

นภาดล กุลพร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และคารอยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่ คือเพศชาย อายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 31 – 40 ปี คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ อายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ผลการศึกษา ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยรวมทั้ง 15 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 15 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรโครงการทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

Abstract

The purposes of this study were (1) to examine personnel motivation of Non Samran Subdistrict Administrative Organization Kantharalak District, Sisaket Province. (2) to examine the efficiency of personnel of Non Samran Subdistrict Administrative Organization

Kantharalak District, Sisaket Province. (3) to examine relativity between motivation and operational efficiency of personnel of Non Samran Subdistrict Administrative Organization kantharalak District, sisaket Province. Study from a sample of 92 people by using simple random sampling method to determine the sample group by questionnaires was used for data analysis as a frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Chi-Square, Pearson's correlation:

The results of the study were as follows, the majority of respondents classified by gender were male. Most of the ages are between 31- 40 years old. Have a bachelor's degree and monthly income 10,001 – 15,000 baht. Most of the job position are Employees are hired by mission. Working age 6-10 years. The study results of motivation for work In terms of motivation and health factors, including 15 topic, it was at the highest level.

The hypothesis testing results found that Motivation for performance in 15 topic, consisting of the success at work, the aspect of being respected, typ of the work performed, responsibility, The progress of work, Policy and organizational administration, Command, Relationship with the leader, Relationship with colleagues, Relationship with subordinates, Job position, stability at work, Privacy, working conditions, and Compensation. Overall it was at the highest level. Finally, the hypothesis testing results found that Performance in 4 topic including workload, privacy, quality of work, spending time for work and cost effective operation. Overall it was at the highest level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้านซึ่งประชาชนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือในการเสนอปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพในด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของประชาชนโดยมีการจัดทำ

แผนพัฒนาตำบลทั้งแผนพัฒนาตำบลระยะหนึ่งปีและแผนพัฒนาตำบล 5 ปี โดยกำหนดภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของรัฐบาล โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีแนวทงนโยบายการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน ด้านที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพของชีวิต ด้านที่ 3 การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านที่ 4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านที่ 5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านที่ 6 การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านที่ 7 การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวางแผนกำลังคนประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) เป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี 2. การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3. การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ 4. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่้องค์การตั้งไว้ 5. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ 6. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับ

วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

หน้า 3

งานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้ง้องค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว 7. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ 8. การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

แรงขับเคลื่อนให้หน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยบุคลากรภายในที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานต่างๆ ตามนโยบายและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม กระบวนการโลกาภิวัตน์ ภัยพิบัติ โรคระบาด ที่สามารถเข้ามาเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวัฏจักรสำคัญยิ่ง หน่วยงานต่างๆ จึงต้องหาแนวทางรับมือการเปลี่ยนแปลง และมีจุดยืนที่มั่นคง หน่วยงานจึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือ เคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็น เหตุผล ของการกระทำ นั้นเอง แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือ พฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการ มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการ มีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสอง จำพวก คือ 1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 10 ข้อ ดังนี้ 2.1 นโยบายและการบริหารของ องค์กร 2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.6 ตำแหน่งงาน 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน 2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.9 สภาพการทำงาน 2.10 ค่าตอบแทน (Herzberg : 1959)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุ ความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบายเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้วแต่ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและ ทุน พอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จได้ ใช้ คนและทุนต่ำมากเท่าใดยิ่งถือว่าเกิด ประสิทธิภาพได้มาก เท่านั้น ประเวศน มหารัตน์กุล (2542 : 113-114) โดยมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความ พึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือจำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และ ทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตาม กำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson and Plowman : 1953)

คำถามการวิจัย

คำถามวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ คือ “แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร”

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ

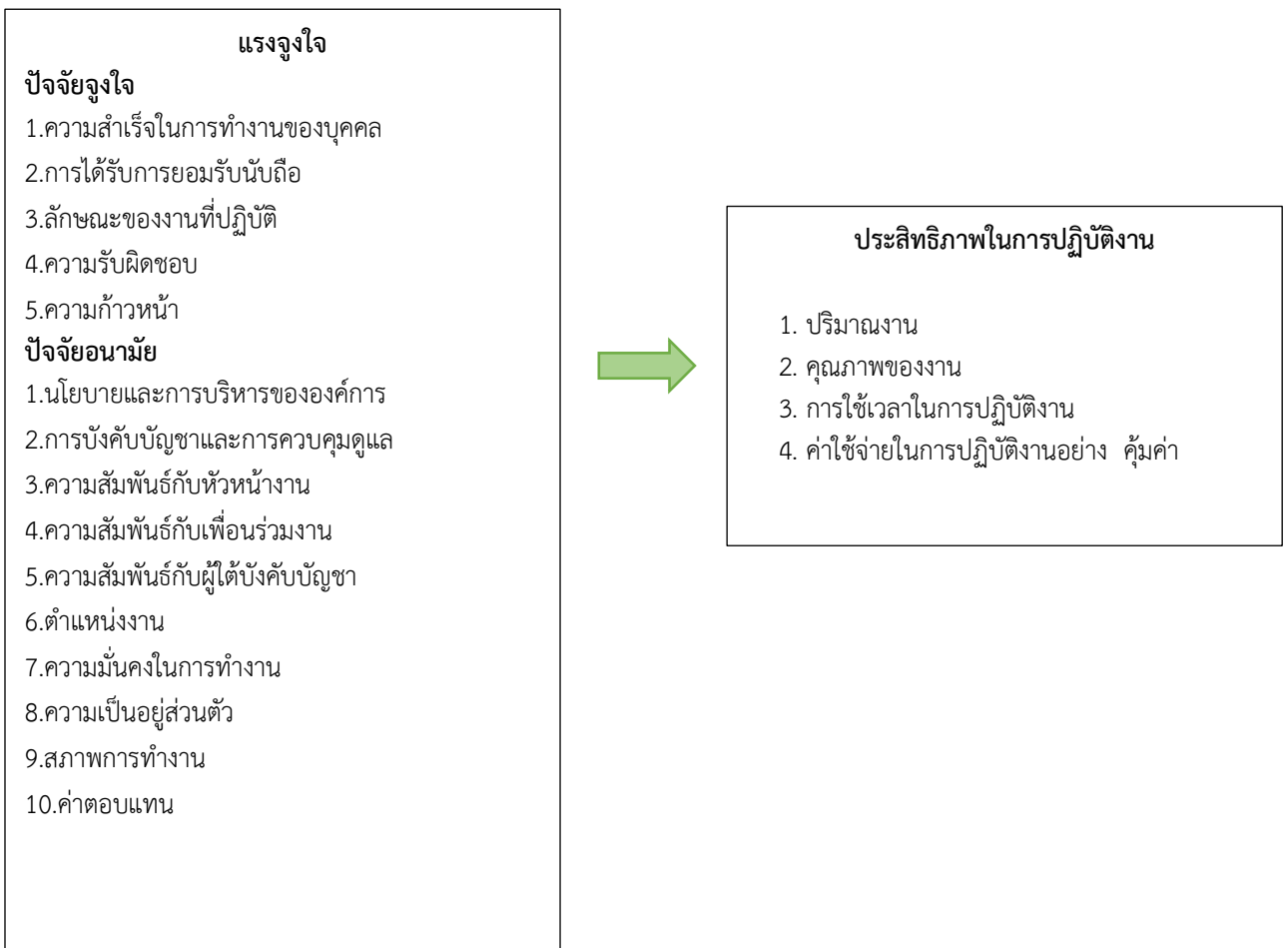
2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.โนนสำราญ อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1) แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ

2) แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผล



แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 100 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มจำนวน 100คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหากลุ่มตัวตามสูตรการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970:896) โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ยามาเน่

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 91.7 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้ดังนี้

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{100}{1+100 \times 0.03 \times 0.03}$$

$$= 91.74$$

ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ มีจำนวน 92 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ จำนวน 92 คน ในการศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้เป็นจำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ		
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน	3 ข้อ
1.2 การได้รับการยอมรับ	จำนวน	3 ข้อ
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	3 ข้อ
1.4 ความรับผิดชอบ	จำนวน	3 ข้อ
1.5 ความก้าวหน้า	จำนวน	3 ข้อ

วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

หน้า 7

2. ปัจจัยอนามัย		
2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ	จำนวน	3 ข้อ
2.2 การบังคับบัญชา	จำนวน	3 ข้อ
2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	จำนวน	3 ข้อ
2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	3 ข้อ
2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวน	3 ข้อ
2.6 ตำแหน่งงาน	จำนวน	3 ข้อ
2.7 ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน	3 ข้อ
2.8 ความเป็นส่วนตัว	จำนวน	3 ข้อ
2.9 สภาพการทำงาน	จำนวน	3 ข้อ
2.10 ค่าตอบแทน	จำนวน	3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

3.1 ปริมาณงาน	จำนวน	5 ข้อ
3.2 คุณภาพของงาน	จำนวน	5 ข้อ
3.3 การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	5 ข้อ
3.4 ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	จำนวน	5 ข้อ

ข้อโดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ 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 และน้อยที่สุด 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

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงถึงเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.920 (ไม่ต่ำกว่า 90 %)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.920 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 92 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 92 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS for Windows เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ และความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 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

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราเงินเดือนอยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยจะมีความระดับคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.71

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยจะมีความระดับคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.87

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารองค์การ การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ โดยใช้วิธี Pearson Correlation ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.674** แสดงว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน อบต.โนนสำราญ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน อบต.โนนสำราญ ระดับนัยสำคัญ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : "แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ" โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำมากที่สุด ผู้บริหารควรจะต้องตั้งนโยบายที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้เลื่อนระดับ/เลื่อนขั้น เป็นไปตามขั้นตอน พิจารณาการทำงานและความก้าวหน้าด้วยความเป็นธรรม

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด การบริการประชาชนบางอย่าง อาจจะใช้เวลามากกว่าที่กำหนด เพราะต้องอาศัยระเบียบและขั้นตอน จำเป็นจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนที่เข้ามาใช้บริการด้วย

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. สารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3) 175-183.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก)
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- ทวิศร์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. (มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม)

- บุญชัย มุลธาร์. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. สืบค้นจาก <http://jokernum.blogspot.com>
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ศิลปะศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก)
- พิจักขณา ไชยपालะ, ดร.อนุฉัตร ช่างทอง. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง. (บัณฑิตวิทยาลัย, กลุ่มวิชาการจัดการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)
- วีรสิทธิ์ ชินวัตร. (2555). 10 ทฤษฎีของ Douglas McGeor. สืบค้นจาก <https://veerasitdba04.blogspot.com>
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- สุขุม รัตนเสรีเกียรติ. (2556). ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation). สืบค้นจาก <http://pmcexpert.com>
- ศาสตราจารย์ ดร.เรวัต ชาติวีวิชญ์. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 13 สมัยใหม่. สืบค้นจาก

<https://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS>

Herzberg, F. (1971). Work and the nature of man, The World Publishing Company, New York.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Peterson, E & Plowman, E. 1953. Business Organization and Management. Richard D. Ewin,
Hom wood Illinois

Peterson, E., & Plowman, E.G. 1989. Business organization and management. Richard D. Ewin,
Hom wood Illinois

Yamane, T. (1973). Statistic: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.