

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ¹

Motivation and Effectiveness of Phana Subdistrict Municipality, Phana District, Amnat
Charoen Province.

พิชามณูชัช ไชยยศ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ วิธีการศึกษาใช้วิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพนา จำนวน 81 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขาดงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ทศนคติของบุคคล และความเครียด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมี ระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.472$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Study of this the objective is to study the level of motivation to work. and the level of effectiveness in the performance of personnel to study the correlation between work motivation and work efficiency among personnel of Phana Sub-District Municipality, Phana District, Amnat Charoen Province.

District, Amnat Charoen Province. The study method was quantitative research. Data were collected by using a questionnaire from a sample group of personnel. There were 81 workers in Phana Subdistrict Municipality. The statistics used were: Frequency Distribution Percentage Mean Standard Deviation and Pearson's correlation statistics.

The results of the study found that Level of motivation for work of personnel of Phana Sub-District Municipality, Phana District, Amnat Charoen Province Overall, it was at the highest level. The mean value was 3.30. The success of the person's work with the highest average value, followed by the aspect of being respected the nature of the work performed Responsibility and progress, respectively.

The results of the study found that The level of effectiveness in the performance of the personnel of Pana Subdistrict Municipality, Phana District, Amnat Charoen Province Overall, it is at a very high level. having an average value of 2.82 when considering each side, found that Productivity of the individual with the highest average value, followed by absenteeism. Performance The intention to resign person's attitude and stress, respectively.

The hypothesis testing found that motivation to work was correlated with effectiveness. in the performance of personnel of Phana Subdistrict Municipality, Phana District, Amnat Charoen Province Significantly at 0.05, with a moderate level of correlation ($r = 0.472$). work in terms of being accepted and respected nature of work Responsibility and progress There was a correlation with the effectiveness of the personnel's performance at a moderate level in all aspects.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและรากฐานฐานของการพัฒนา ทุกองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะ “คน” มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ มีความรู้ความสามารถ ตรงตามหน้าที่การปฏิบัติงานและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี แล้วโอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้มาก ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การ

คัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์
ชนที่เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็น
กระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถ
ดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ จะทำให้องค์กรประสบ
ความสำเร็จได้ เพราะองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องจักร
อุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตาม เราต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การบริหารจัดการการทำงานภายในเทศบาลตำบลพนา จึงให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
องค์กร และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความ
มากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ได้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มี
ความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับ
ให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดุด่าไม่ไ้แต่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุก
อย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินยอมพร้อม
ใจ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน และชัก
จูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต
ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความปรารถนาทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นเรื่องที่มี
ความสำคัญและสร้างความสับสนต่อผู้บริหารบริหารอยู่เสมอ เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้
โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านั้น
แตกต่างกันทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำเองให้ได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยมา
จากแรงจูงใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเข้าใจการเกิดแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อปัจเจกบุคคล จะช่วย
ให้มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมี
แรงจูงใจที่พึงปรารถนาและมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานงานเบื้องต้นของผู้บริหารไม่ว่าคนใดก็ตาม คือการ
ดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล (Effectively) และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อ
องค์กรมากที่สุด วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานทำเช่นนั้นได้ คือจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจ เมื่อเป็นเช่นนี้อาจกล่าว
อีกนัยหนึ่งว่า หน้าทีของผู้บริหารอย่างหนึ่งนอกเหนือจากหน้าที่อื่น ๆ ก็คืองานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ
โดยปกติการจูงใจกล่าวได้ว่า เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องทำหน้าที่นี้ เพื่อชักจูงใจให้
ผู้ร่วมงานงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเองทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดและจิตใจ
ให้แก่องค์กรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การได้รับผลผลิตที่สูงขึ้นในเชิงปริมาณและคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการ
บริหารงานที่มีประสิทธิผลในองค์กรทั้งสิ้น องค์กรที่มีประสิทธิผล (Effective Organization) เป็นองค์กรที่ถือได้
ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล คือองค์กรที่
สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับความต้องการหรือ
เป้าหมายขององค์กร โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่จะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ดังนั้น ประเด็นของความมีประสิทธิผลจึงมุ่งเน้นไปที่การพิจารณาการสิ้นสุดของ กิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าเป็นไปตามที่ได้ตั้งเอาไวหรือไม่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลพนา ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพนามีแนวโน้มอยู่ในระดับมากหรือไม่
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพนาหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพนา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพนา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพนา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการจัดทำกรวิจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่กล่าวถึงหลังจากนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วนด้วยกัน อันได้แก่

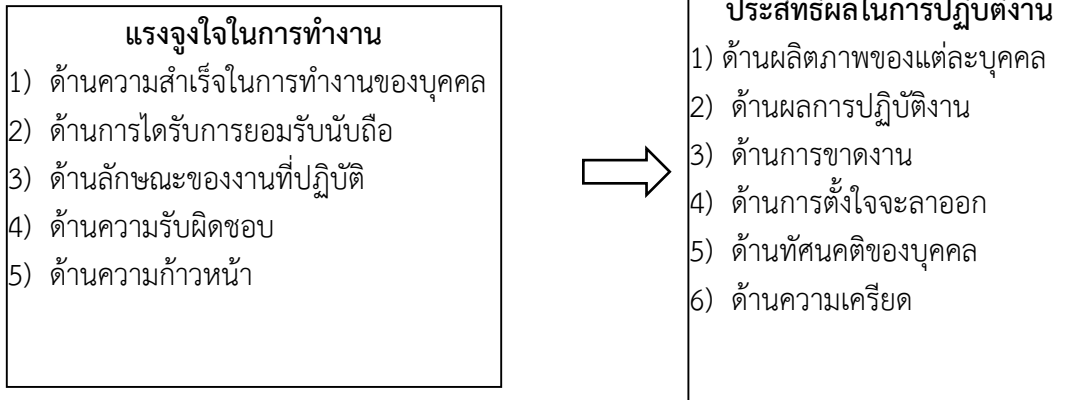
1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลพนา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาถึงแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยอาศัย ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1952 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) มาใช้เป็นตัวแปรต้น และนำแนวคิดของ Moorhead & Griffin (2001) มาใช้เป็นตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลพนา จำนวน 81 ราย (ข้อมูลอ้างอิงจาก งานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลพนา ณ วันที่ 4 พฤศจิกายน 2564)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจของบุคลากร โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg (1952 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Moorhead & Griffin (2001) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity)
- 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- 3) ด้านการขาดงาน (Absenteeism)
- 4) ด้านการตั้งใจจะลาออก (Turnover)
- 5) ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual Attitudes)
- 6) ด้านความเครียด (Stress)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลพนา แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ และ ประสบ การณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยใช้มาตรวัดของลิเคิท (Likert) แบ่งเป็น 4 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยใช้ มาตรวัดของลิเคิท (Likert) แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

การแปลความหมาย คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00 หมายถึง ระดับสูงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.25 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และตรวจสอบความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงนายกเทศมนตรีตำบลพนา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลพนา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจเช็คแนบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูงมาก
0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ สรุปผลได้ดังนี้

1. ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 50 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.7) ผู้ชาย จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.3) และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.4) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 71.6)

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) โดยในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04) ด้านความรับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และด้านความก้าวหน้า (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82) โดยในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90) ด้านการขาดงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91) ด้านผลการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86) ด้านการตั้งใจจะลาออก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75) ทศนคติของบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74) และ ความเครียด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.487$)

2) การได้รับการยอมรับนับถือของบุคคล มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.435$)

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.467$)

4) ความรับผิดชอบมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.482$)

5) ความก้าวหน้ามมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.445$)

6) แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.472$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพนา ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลพนาเท่านั้นทำให้ทราบข้อมูลแค่ เฉพาะกลุ่ม
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดัดศักยภาพของพนักงานในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด
3. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพนาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มพนักงานในเทศบาลตำบลพนา เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัด หรืออาจ มีการศึกษาวิจัยโดยขยายขอบเขตเพิ่ม เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลในแนวที่กว้างขึ้นเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาและการบริหารองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่ามีตัว แปรใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมา ใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิผลในการ ทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

กิติ ตยัคคานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพมหานคร: บัดเตอร์ฟลาย, 2532.

กึ่งกาญจน ปรางอุตม. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด”.

งานนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย- ราชภัฏจันทรเกษม, 2549.

- ถวิล เกื้อกุลวงศ. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2530
- ทรงชัย จิตหวัง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ”. ปรินญาณพนธ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533.
- ธงชัย สันติวงษ. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2549.
- ธงชัย สันติวงษ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2549.
- เพ็ญศิริ คุ่มคง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี”. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ภารดี อนันต์นาวี. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี, 2551.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 1-7
(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- รัตติยา ยะมา. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา
จังหวัดพะเยา”. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552.
- สุนทร สังขวงศ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3”. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- เสนาะ ดิยาว. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- Clements, E. A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job
satisfaction among student personnel workers in community colleges. Dissertation
Abstracts International, 43(8), 2567-A., 1983.
- Gibson, M. et.al. Nursing Care of Children. New York: Delmar Publishers Inc., 1997.
- Hoy, W and Miskel, C. G. Educational Administration: Theory, Research, and Practice.
New Youk: McGraw-Hill, 1991.
- Johnston, D. H. and Bevin, A. R. Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical
Supervision in Elementary Schools. (Retrieved 2012), 1983.
- McClelland, D. C. The achieving society. New York: D. Van Nostrand, 1961.
- Millet, J. D. Bureaucracy and the Public. New York: Basic Book, 1954.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill,
1979.
- Steers, R. Introduction to Organization Behavior. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Vroom, V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1995.

