

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบล

โพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

MOTIVATION INFLUENCING WORK OPERATION EFFICIENCY OF PERSONNEL AND EMPLOYEES OF PHO KRASANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, KHUN HAN DISTRICT, SISAKET PROVINCE

ฉัตรวรรณ ปัญญาเหลือ¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จำนวน 73 คน มีระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53)
2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า นุคกลางเพศหญิง (\bar{x}) = 4.32) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากกว่านุคกลางเพศชาย (\bar{x}) = 3.96 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ปัจจัย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและ

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.45) โดยแยกเป็น ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.48) ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.49)

4. ผลการวิเคราะห์หาคอถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This study had the objective to 1) study the work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province 2) to study and compare between personal factor and efficiency in the work operation of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province 3) to study the motivation level influencing work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province. The sample group were local employees, teachers taking care of children, regular employees and part-time employees of Pho Krasang Sub-district municipality in the number of 73 people. This research used quantitative methodology. The data were collected by questionnaire. The statistics used in analyzing the data were frequency, percentage, means and Multiple Linear Regression.

The research findings were as follows.

1. The work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province in the overall picture was at a high level. ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53)

2. Regarding the comparison of the personal factor and the work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province, it was found that personal factors categorizing by different sex of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province had different work operation efficiency with statistical significance at the level of 0.05. When considering from the means, it was found that female personnel ($\bar{X} = 4.32$) had more work operation efficiency than male personnel ($\bar{X} = 3.96$). As

for personal factor categorizing according to the age, status, educational level, monthly income, work operation position and work experience, it was found that personal factor on different age and status had different work operation efficiency with statistical significance at the level of 0.05. After considering the details of the 6 personal factors, the personal factor on different educational level, monthly income, work operation position and work operation experience had the work operation efficiency that was not different at statistical significance at the level of 0.05.

3. Level of motivation influencing the work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province in the overall picture was at a high level (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.45) by dividing into motivation factor in the overall picture was at a high level (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.48) and supporting factor in the overall picture was at a high level (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.49).

4. The analysis result of Multiple Linear Regression in work operation, motivation factor and supporting factor, from the research it was found that motivation on motivation factor and supporting factor did not influence the work operation efficiency of personnel and employees of Pho Krasang Sub-district municipality, Khun Han District, Sisaket Province with statistical significance at the level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องตระหนักถึงกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการทำงานให้มีความสุข องค์การจะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูประบบราชการได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การปรับบทบาทและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของภาคราชการส่วนกลางให้กับภาคราชการส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ที่สามารถดำเนินการได้ การลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการเพื่อความรวดเร็วและประหยัด และการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถาบันสำหรับการเรียนรู้และฝึกหัดการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยของประชาชน โดยการเลือกตัวแทนที่เป็นบุคคลในพื้นที่และมีความใกล้ชิดกับประชาชนเข้าไปบริหาร ซึ่งบุคคลเหล่านี้รับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการตลอดจนเข้าใจในสภาพบริบทพื้นที่ จึงทำให้สามารถบริหารและกำหนดนโยบายสาธารณะตรงกับความต้องการและปัญหาของประชาชนมากที่สุด เห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีหน้าที่ในการดูแลและการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง อีกทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษา จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง

ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานและพัฒนาระบบการคลังให้มีรายได้เพียงพอต่อการบริการสาธารณะ

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จึงต้องมีการส่งเสริมให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจก็จะทำให้ไม่สนใจในงานและผลงานไม่มีคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นเทศบาลระดับตำบล มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 14 หมู่บ้าน มีประชากรในความดูแล จำนวน 9,157 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 ยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 3. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต 4. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการพลังงาน และ 5. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 จำนวน 62,800,000 บาท และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามเทศบัญญัติ จำนวน 55,068,203.27 บาท ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 87.69 ถือเป็นค่าเป้าหมายการเบิกจ่ายที่สูงพอสมควร (เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์, 2564, 18)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบუნหาญจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์อำเภอบუნหาญ จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

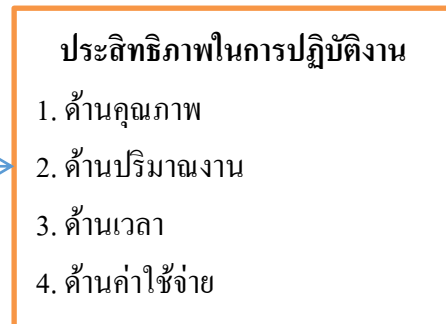
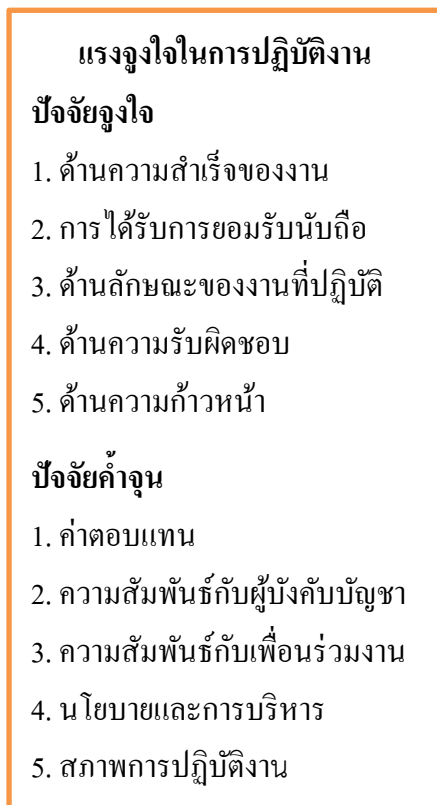
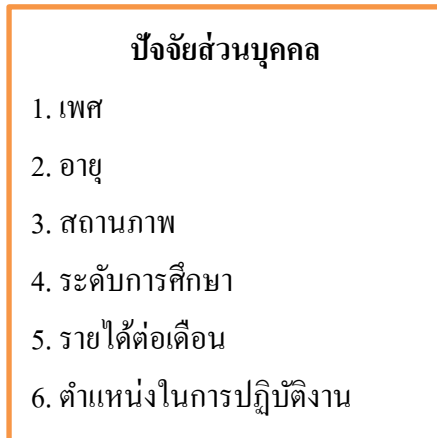
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และรวบรวมแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกเป็นประเด็นตามรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ” มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลักษณะวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการเก็บข้อมูลช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งจากประชากร เพียงครั้งเดียว (Cross - Sectional Study)

3.2 ประชากร

1. ประชากร
2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด จำนวน 73 คน โดยจำแนกเป็น พนักงานส่วนตำบล 20 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 7 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 45 คน (ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2565)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด 73 คน

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร รายงาน หนังสือสั่งการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิด และเรียบเรียงประเด็นคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม ให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย พร้อมทั้งร่างแบบสอบถามทั้งชนิดปลายเปิดและปลายปิด
- 3) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถามต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดจำแนกออกได้ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในตำแหน่งปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามเป็นการ ตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ประชากรตอบคำถามเชิงพรรณนา แสดงข้อเสนอแนะ

โดยคำถามที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. นำประเด็นที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง

2. นำประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ กลับมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการประเมินหาค่าความสอดคล้อง ภายในเครื่องมือในการวิจัย (Content Validity) โดยการประเมินข้อความว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง กำหนดค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดร.วรินทร์ กังวานทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ นางนงภัศกร ปัญญาเหลือผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจันทร์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ

4. รับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Congruence) ของข้อความในแต่ละข้อ ถ้าค่า $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อความนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการ ถือว่าใช้ไม่ได้ให้สร้างขึ้นใหม่ทดแทน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามดังกล่าวใช้คำถามปลายปิด (Closed - Ended Questions) ซึ่งจำแนกโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกออกได้ 2 ส่วน โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 43 ข้อ บังคับจูงใจ จำนวน 16 ข้อ บังคับจูงใจ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความจำนวน 12 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เมื่อนำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงห่างของการวัด โดยใช้ค่าทางสถิติในการคำนวณหาค่าเฉลี่ยจะได้
ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงห่าง} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลจากประชากรประชากรจากแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยจำแนกผลวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่และ
ค่าร้อยละ

3.5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

3.5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์
อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการ
ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดย
ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, F-Test (ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี
Least Significant Difference (LSD)

3.5.2.2 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบุนนาค จังหวัดศรีสะเกษ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบุนนาค จังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.8 เพศชายร้อยละ 45.2 มีช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 50.7 มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 38.4 และช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 11.0 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 35.6 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.0 ด้านรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 38.40 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 19.20 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 ร้อยละ 16.40 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 16.40 และมีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาทร้อยละ 9.60 ด้านตำแหน่งพบว่า เป็นข้าราชการ ร้อยละ 37.0 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจร้อยละ 39.70 เป็นพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 21.90 และเป็นลูกจ้างประจำร้อยละ 1.40 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-2 ปี ร้อยละ 8.2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 3-4 ปี ร้อยละ 11.0 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี ร้อยละ 41.1 และที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 39.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์อำเภอบุนนาค จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.45) โดยจำแนกเป็นหัวข้อ ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.48) ด้านปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบุนนาค จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) พิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.58) และด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบุนนาค จังหวัดศรีสะเกษ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมด้านสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งเงินเดือนของพนักงานให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ควรปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการดำเนินงานในแต่ละครั้งควรมีการประเมินผลทุกครั้ง เพื่อประเมินปัญหาปรับปรุงแก้ไขให้งานแต่ละอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของจังหวัดศรีสะเกษ ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตเทศบาลและนอกเทศบาล เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:

บุ๊คพอยท์ .

ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับขวัญในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 จังหวัด

อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์. (2564). โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์.

ค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564. จาก <https://phokrasang.go.th/public/person>.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ภรภัทร หมอয়া. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้า

งานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มaceutิคอล อุตสาหกรรม จำกัด. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- พัชรินญา วงศ์สุวรรณศา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ มหาวิทยาลัย U Channel. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อ้อมอารีย์ ชีวาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.