

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี¹**
**MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN
NONSOMBOON SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA CHALUAI
DISTRICT, UBON RATCHATHANI PROVINCE**

ศรศรี โธษ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากประชากรที่เป็นบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 50 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ t-test และ (One Way ANOVA หรือ F-test) การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะของประชากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันไปตามลักษณะของประชากร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ส่งผลต่อ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย
จังหวัดอุบลราชธานี

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยค้ำจุน/ประชากร

Abstract

The objective of this research was to study the motivation that affects the performance efficiency of employees in Non Somboon Sub-district Administrative Organization, Na Chaluai District, Ubon Ratchathani Province. This research used a questionnaire as a tool for collecting data from the population who were 50 personnel in Non Somboon Sub-district Administrative Organization, Na Chaluai District, Ubon Ratchathani Province. Statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. Hypothesis was tested by multiple regression analysis, t-test, One-way ANOVA or F-test, an analysis of the hypothesis test with the correlation coefficient of work motivation and performance efficiency of employees in Non Somboon Sub-district Administrative Organization.

The results of the research indicated that the work motivation of employees in general was at a high level. And the performance efficiency classified by population characteristics could be found that gender, age, marital status, educational level, work position, duration of work and monthly income were varied by the characteristics of the population, and resulted in a significant difference in performance efficiency at the level of 0.05. The experimental results of motivation factors affecting employee performance revealed that the motivation factors in work performance,

success of work, respect, nature of the work performed, responsibility, progress and supporting factors in work performance, policy and administration, compensation, relationship with supervisors, relationship with colleagues, supervision, working conditions, methods of mastership, security in work and career status, all affected the performance efficiency of employees in Non Somboon Sub-district Administrative Organization, Na Chaluai District, Ubon Ratchathani Province.

Keywords : motivation / performance efficiency / motivation factors / supporting factors / population

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร คนคือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มีบุคลากรจำนวน 50 คน ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและจ้างเหมาบริการ มีอำนาจในการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้การบริการประชาชนทุกระดับให้มีความเสมอภาคกัน และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น การปฏิบัติงานนั้นแน่นอนว่าต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมาย นับตั้งแต่การปฏิบัติงาน ของพนักงานในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ทำให้ต้องมีบุคลากร รับผิดชอบในภาระหน้าที่ตามสายงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงานได้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานนี้ นอกจากจะได้รับผลสำเร็จของงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำ

ข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้าง ให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์กร ได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความพึงพอใจในการมาติดต่อราชการที่รวดเร็วและประทับใจในการมารับบริการจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1.แรงจูงใจใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
- 2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้ทฤษฎีของปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน Plowman (1989) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนสมบูรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาการทำงาน
7. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหาร
2. ค่าตอบแทน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. การนิเทศงาน
6. สถานภาพการทำงาน
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. สถานะทางอาชีพ

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล
โนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะ
หลวย จังหวัดอุบลราชธานี

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย
(Peterson & Plowman)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง มีวิธีการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี อุบลราชธานี ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีจำนวนรวมกันทั้งสิ้น = 50 คน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยประชากร

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) ระดับการศึกษา
- 1.5) ระยะเวลาการทำงาน
- 1.6) ตำแหน่งงาน
- 1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1) ด้านความความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2) ด้านความการยอมรับนับถือ
- 2.3) ด้านความลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4) ด้านความความรับผิดชอบ
- 2.5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3) ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) แบ่งออกเป็น 9 ด้าน

- 3.1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 3.2) ด้านค่าตอบแทน
- 3.3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.5) ด้านการนิเทศงาน
- 3.6) ด้านสถานการทำงาน
- 3.7) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 3.8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.9) ด้านสถานะทางอาชีพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ แบ่งออก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนนสูงสุด 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 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หากความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity)

ก่อนนำไปทดลองใช้ การทดสอบหาความเที่ยงตรงเนื้อหานี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นคนที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.97 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร โดยนำสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 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 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี อุบลราชธานีสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงและเพศชาย ร้อยละ 50 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 50 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 48 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 36 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 38 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 58

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้ง 2 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ย 3.98 ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันไปตามลักษณะของประชากร สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ศึกษานำผลการศึกษาในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นประเด็นในการนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ มีตำแหน่งสูงขึ้น ขยายโอกาสความก้าวหน้าให้พนักงานมีตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ ด้านบริหารมากขึ้น ส่งเสริมในด้านการศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งงาน ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งต้องมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจ ลักษณะความยากง่ายของแต่ละตำแหน่งงานเป็นอย่างดี เพื่อให้การประเมินผลงานในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เกิดความเป็นธรรมในองค์กร และให้มีการฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

1.2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

ด้านค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความยุติธรรมกับทุกตำแหน่งงาน เพื่อปรับปรุงให้เพียงพอแก่การดำรงชีพและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์ควรรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตามข้อตกลง หรือตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยการวัดประเมินผลอย่างจริงจัง ให้ทำรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน นำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นผลงานนำมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึก โดยให้พนักงานทุกคน สามารถนำเสนอความคิดเห็นได้มากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาจะหลวย หรือจังหวัดอุบลราชธานี จะแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญรุ่ง แก้วพวง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- มานิตา ภูเฉลียว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา คำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นวินดา กิตติสุขธีรดา. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุดรดิตถ์.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560.) แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พนัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารการเมืองการปกครองหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์,สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2558). ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบ ที่ 7.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.