

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย¹

Relations between motivation and performance effectiveness
of Bangkruai city Municipality officials

อัญชญา กลิ่นเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 175 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากลักษณะของบุคคล พบว่า เฉพาะอายุที่มีผลทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลนั้น ผลปรากฏว่า ปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ โดยตัวแปรย่อยของปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงไปได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ขณะที่ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในงาน รองลงไปได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง

Abstract

The study aimed to describe the level of motivation and performance effectiveness, comparison of motivation and performance effectiveness with different personal factors and examine the causal relations between motivation and performance

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

effectiveness of Bangkrui city Municipality officials, through reliability-tested questionnaire gathered from 400 participants selected by proportional stratified random sampling. Data collected were analyzed via mean, standard deviation t-test, analysis of variance, multiple comparison tests, and multiple regression analysis. The findings revealed that motivation and performance effectiveness was at high range. Of personal characteristics, only age confirmed significantly different perspective both on motivation and performance effectiveness. The most influential factor to performance effectiveness was hygiene factor and then motivator factor. When analyzing through sub-variables, as regards hygiene factor, interpersonal relations caused highest influence and policy and administration the second, whereas, with reference to motivator factor, achievement was the most significance, then advancement, responsibility and work itself, respectively.

Key words: Motivation, Performance effectiveness, Motivation factor, Hygiene factor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองบางกรวยนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกๆ เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ของเทศบาลที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้น ผลักดัน ชักจูง พฤติกรรมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้น นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด มีความรักดีต่อองค์กร และอุทิศตนให้กับเทศบาลเมืองบางกรวย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง หากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง และในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจ ก็จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541) องค์กรใด ๆ ก็ตามการจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้อง ประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน ในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและ

สอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย

ดังนั้นทางผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้อง ประชาชนทั่วไป และผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และกำหนดทิศทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารนำไปพิจารณาเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยแท้จริง

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยหรือไม่ ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พรรณนาระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน และการจูงใจเพื่อนำมาบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน (Vroom, 1964, p.10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ ต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัย เครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม

ความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ตรีพร ชุมศรี, 2548)

เฮอริชเบิร์ก Herzberg (1959) นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ประกอบด้วย 1.ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น 2. ลักษณะงาน (The Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง 3.การยอมรับในงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ 4.ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5.ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ซึ่งจะมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจไม่ยอมทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ 1.นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) นโยบายและวิธีการจัดการขององค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและของพนักงาน การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร ระบบการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งเข้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์การ 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ท่าที ความรู้สึกในการติดต่อสื่อสารกัน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน 5.ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ 6.เทคนิคการนิเทศงาน (Technical supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ๆ ด้านองค์การและการจัดการ

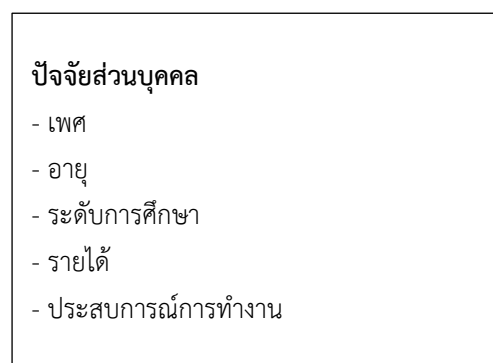
ประสิทธิผล หมายถึง ผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อประโยชน์สูงของของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ผสมผสานกำลังกัน ให้มีความสอดคล้อง เหนียวแน่นนโยบาย แผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้มาปฏิบัติตาม โดยมีการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการมาใช้ในการต่อยอดพัฒนาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ตามระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด (มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560) ประสิทธิผลจะแสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จที่ได้มา โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง (มนูญ สมุทรชีวะ, 2558, หน้า 9)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในทัศนะของ Griffin and Moorhead (2001) ประกอบด้วย 1. ผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลงานตามแผนปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ แล้วต้องเกิดความคุ้มค่า ในแง่ของปริมาณและคุณภาพ 2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง ศักยภาพของพฤติกรรมของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานและความพึงพอใจในการออกแบบงานขององค์กรที่มีความท้าทาย เพื่อลดความจำเจของงาน 3. การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในระยะเวลาที่เขาต้องปฏิบัติงาน มีขาดหายไปชั่วคราวหรือนาน ๆ ครั้ง การขาดงานและพยายามสร้างค่าแก้ตัวเพื่อที่จะขาดงาน 4. การตั้งใจจะลาออก (Turnover) หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากองค์กรโดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก 5. ทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นและเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และมีผลต่อการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับองค์กร สิ่งเหล่านี้ เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมองค์กร 6. ความเครียด (Stress) หมายถึง พฤติกรรม หรือความรู้สึกที่บุคคลสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจ กายภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์กรและการปฏิบัติงาน

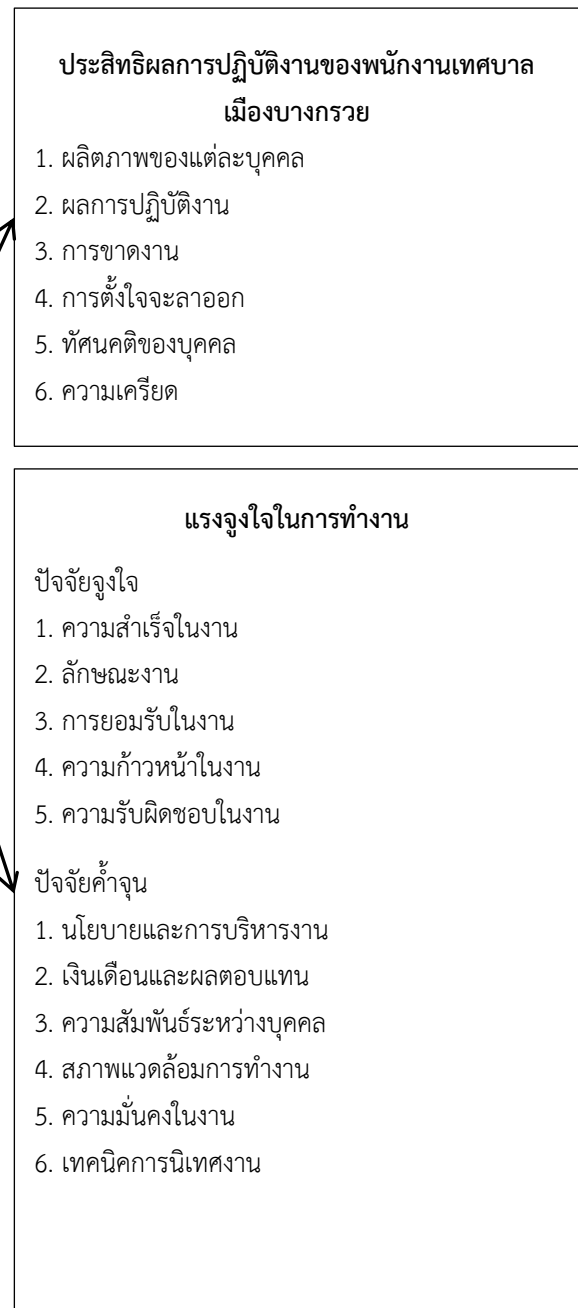
กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



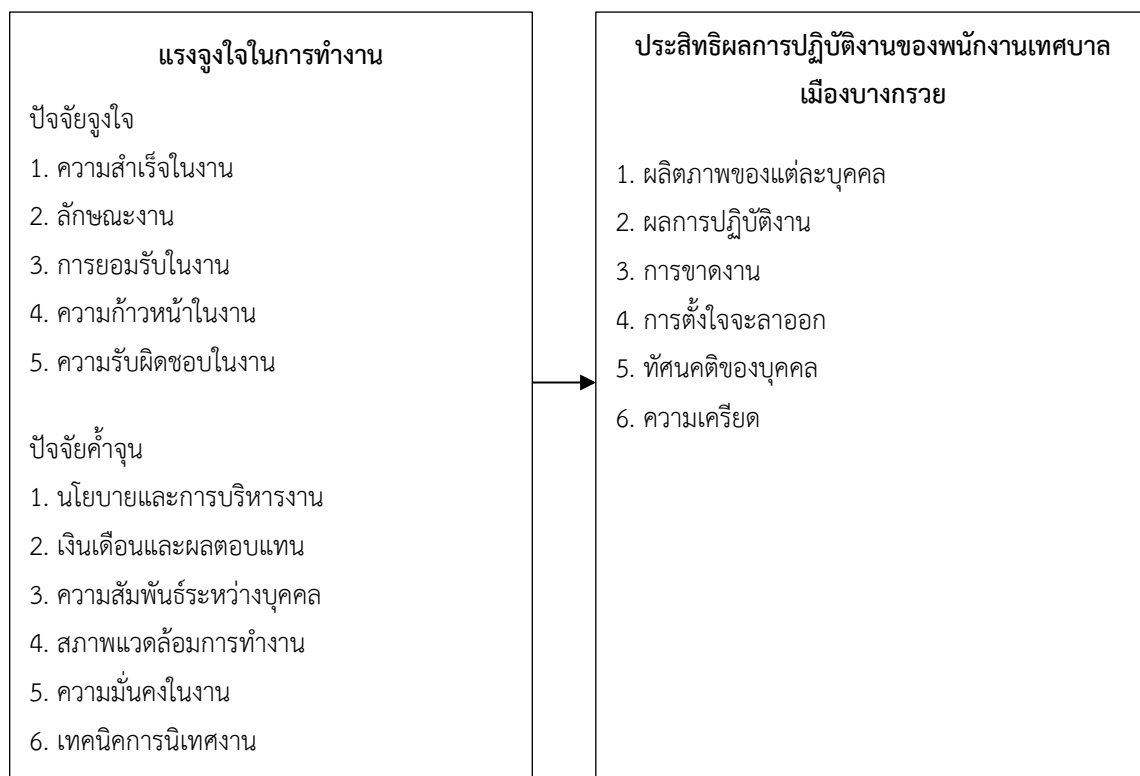
ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จำนวน 175 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการ ประเมินค่าสัดส่วนของประชากรจากกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรที่ศึกษา หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากร โดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบจับสลาก โดยไม่ใส่รายชื่อที่จับได้กลับคืน เพื่อให้ได้รายชื่อของพนักงานสำหรับเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบาย

ถึงระดับของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อสรุปผลแล้วพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีผลการศึกษา ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานของเทศบาลเมืองบางกรวยที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในส่วนของอายุ ของพนักงานของเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า มีแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยค่าจูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้น พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะงาน ตามลำดับ สำหรับตัวแปรย่อยของปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะ 2 ประการ ได้แก่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยที่ควรส่งเสริมและปัจจัยที่ควรปรับปรุง ดังนี้

ปัจจัยที่ควรส่งเสริม	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. ความสำเร็จในงาน	หารือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย แผนงานต่าง ๆ ที่ทำให้งานราบรื่น ลุล่วงเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ถึงแม้จะมีอุปสรรคก็สามารถบริหารจัดการให้ทันเวลาตามเป้าหมาย	ส่งเสริม/สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่นการจัดกิจกรรม การส่งเสริมกระตุ้น ให้พนักงานกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยไม่รู้สึกท้อแท้เบื่อหน่าย เพื่อความสำเร็จส่วนตัวและเพื่อองค์กร
2. ลักษณะงาน	วิเคราะห์ทักษะความสามารถเพื่อจัดทำแผนงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย องค์การและตำแหน่งหน้าที่ตามกรอบงานราชการที่วางไว้โดยไม่ติดขัด	หัวหน้างานจะต้องคอยกำกับ และดูแลพนักงานให้ทำความเข้าใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหน้าที่หลักและหน้าที่รอง เพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานลุล่วงหรือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้งานไม่ติดขัดและออกมามีประสิทธิผลสูงสุด
3. ความก้าวหน้าในงาน	กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกฝนพัฒนาทักษะเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	ติดตามนโยบายในการสร้างความก้าวหน้าในงาน เช่น การทำโครงการขึ้นทะเบียนพนักงานที่มีศักยภาพ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตในสายงาน (Succession planning) ตลอดจนการให้พนักงานได้หมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
4. ความรับผิดชอบในงาน	ส่งเสริมให้เลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย เพื่อแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	สร้างการตระหนักถึงความสำคัญในระบบงาน และงานที่ทำว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความสัมพันธ์กับส่วนงานไหนบ้างและรับผิดชอบต่อปฏิบัติในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
5. นโยบายและการบริหารงาน	องค์การกำหนดนโยบายที่มีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง ตามระเบียบข้อบังคับ ที่มีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และการบริหารงานมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	มีการควบคุมนโยบาย มีความรับผิดชอบ ในการติดตามเพื่อให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการศึกษาความเป็นไปได้ ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้การเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในแง่ของพนักงานผู้ปฏิบัติและองค์การ

ปัจจัยที่ควรส่งเสริม	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	องค์การให้การสนับสนุนในเรื่องของความสัมพันธ์อันดี การได้รับความช่วยเหลือ เกื้อกูล การได้รับการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน แสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของพนักงานทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคีในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	ผู้บริหารองค์การให้การสนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น การจัดกิจกรรม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อลดช่องว่างในการทำงานและทำให้งานราบรื่น และลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ปัจจัยที่ควรปรับปรุง

ปัจจัยที่ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. การยอมรับในงาน	องค์การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และนำสิ่งที่พนักงานแนะนำนั้นไปปรับใช้ให้ องค์การเกิดประโยชน์สูงสุด	จัดกิจกรรมให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิด อย่างเปิดกว้างโดยไม่ปิดกั้น
2. เงินเดือนและผลตอบแทน	องค์การมีนโยบายกำกับ/ควบคุมเรื่องเงินเดือนผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	ให้ความรู้ความเข้าใจในเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะเติบโตไปในตำแหน่งที่มีฐานเงินเดือนสูงเพื่อความมั่นคงในอนาคต
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	องค์การควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือเครื่องใช้ อย่างเพียงพอ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และพื้นที่ใช้สอยในองค์การมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน มีการจัดที่จอดรถเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	หมั่นตรวจสอบสภาพพื้นที่การทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่างให้เพียงพอไม่เกิดผลกระทบกับการทำงาน ตลอดจนหมั่นสำรวจทัศนียภาพต่าง ๆ ให้สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ เพื่อให้ เกิดความสุขในการทำงาน
4. ความมั่นคงในงาน	องค์การ/หัวหน้างาน ทำความเข้าใจสร้างการรับรู้ ถึงระบบงานและความมั่นคง/ความยั่งยืนของอาชีพ พนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ให้มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น โดยที่ไม่สมัครใจ ทำให้ชีวิตของพนักงาน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สร้างจิตสำนึกในการทำงานในระบบราชการว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง และสวัสดิการที่สามารถดูแลตนเองและครอบครัวในยามเกษียณ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำปฏิบัติงานต่อไป ด้วยความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

บรรณานุกรม

- ชลิตา วรศิริ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แขวงทางหลวงนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ตรีพร ชุมศรี. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเองและอิทธิพลระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค*. สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว*. การค้นคว้าอิสระปีนส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มนูญ สมุทรชีวะ. (2558). *ประสิทธิผลในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนของเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด*. สาขาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีชระ ส่งสีอ่อน. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕ (นครศรีธรรมราช)*. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช.
- ไวชญานีก์ แซ่ตั้ง และนันทน์หทัย อีอนอก. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แพ็ค จำกัด*. วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคณะ (2550). *บุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาว์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ศิลปวัฒนธรรม ครั้งที่ 4.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่3: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมยศ แยมเนียน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาเรียม เซอร์วิส จำกัด มหาชน*. สารนิพนธ์บัณฑิต
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร : การวางแผน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เว็บไซต์.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร:ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจางง. (2552). *หลักการจัดการ*. สงขลา: นำศิลป์ โฆษณา
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ*. สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อโนมา นามพิมูล. (2560). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบริหารและธรรมาภิบาลของบุคลากร สายสนับสนุน และช่วยวิชาการคณะวนศาสตร์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์*. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง และ ดร. ภัครดา ฉายอรุณ. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วารสารวิชาการบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Son.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers,
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). *Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes*. Univ Oregon Eugene Graduate School of Management and Business.
- Porter, L. and Lawler, E. (1968). *Managerial Attitude and Performance*, Home- Wood, 111: Richard D
- Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead. (2013). *Organizational behavior managing people and organizations*. (11st ed.) USA: South-Western, Cengage Learning.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.