

Factors that Determine Motivation for Personnel's work Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization Mueang Singburi District Singburi Province

Witawat Namwat^{1*} Natthanon Thavisin¹ and Sunitda Tesniyom¹

¹ Public Administration Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: witawat.namwat@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research article to study (1) factors that determine motivation and work efficiency of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel Mueang Singburi District Singburi Province, (2) relationship of factors that determine motivation that affect work efficiency of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel Mueang Singburi District Singburi Province, the population used research 63 employees of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization, the researcher collected data from the entire population, the research instrument was questionnaire with reliability value of .882. The research results found that factors that determine motivation of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel were found to be high level in all aspects overall and each aspect, the operational efficiency of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel was found to be at high level in all aspects overall and in each aspect, the relationship between factors that determine motivation that affect the performance of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel was found to have very high positive relationship, including career success and time, statistically significant .01; factors that determine motivation for constructive work predictive power on performance of Bangkrabue Subdistrict Administrative Organization personnel include work success, career advancement and responsibility in work has predictive power of .959, .933, and .921 with statistical significance.

Keywords: Factors That Determine Motivation, Work, Personnel

ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วิวัฒน์ นามวัฒน์^{1*} ญฐนนท ทวีสิน¹ และ สุนิตดา เทศนิยม¹

¹ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: witawat.namwat@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี (2) ความสัมพันธ์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จำนวน 63 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .882 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในอาชีพกับด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานเชิงสร้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .959, .933 และ .921 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจ, การทำงาน, บุคลากร

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ในเวลาต่อมาพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยยกฐานะเป็นสภาตำบล มีรายได้ตามเกณฑ์ คือ รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่า การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร

ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

การบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) มีหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2562)

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณเป็นอันดับกลาง และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่นๆ เพื่อพัฒนาตำบลบางกระบือ จึงทำให้มีการกิจและโครงการในแผนพัฒนาที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยเหตุผลนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จำเป็นจะต้องมีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้หากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย หน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายได้กำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำ ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (เดช หิรัญพิศ, 2566) การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือความเสียสละและทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กรโดยความร่วมมืออาจมีหลายสาเหตุและสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565)

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยสำคัญการทำงานภายในองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำข้อค้นพบจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บังเกิดการบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาพลักษณ์ที่ดี จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานและสังคมไทยอย่างยั่งยืน ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพและเชื่อมั่นว่าจะทำให้ประสิทธิผลในทางปฏิบัติที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จำนวน 63 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าระบบคอมพิวเตอร์ ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, L. J., 1951) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .882

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

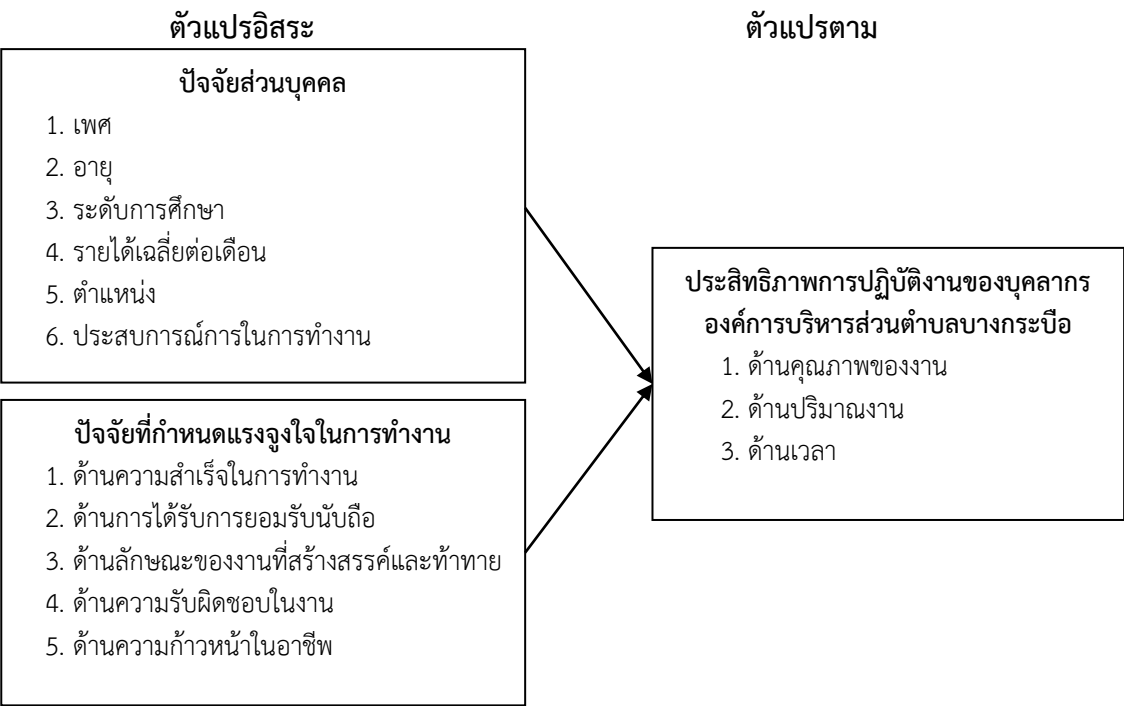
4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ และนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แนวคิดและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

1. ปัจจัยแรงที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน คือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	.691	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	.700	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.18	.589	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.83	.807	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.87	.759	มาก	3
รวม	3.91	.681	มาก	

1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.92	.630	มาก	2
2. ด้านปริมาณงาน	3.93	.691	มาก	1
3. ด้านเวลา	3.64	.669	มาก	3
รวม	3.83	.621	มาก	

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.964$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก ($X_4 : Y_3 = .947$) รองลงมา คือ ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก ($X_5 : Y_3 = .934$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	XTotal	YTotal
X1	1									
X2	.883**	1								
X3	.961**	.877**	1							
X4	.881**	.864**	.904**	1						
X5	.910**	.968**	.894**	.888**	1					
Y1	.830**	.831**	.768**	.658**	.839**	1				
Y2	.875**	.929**	.917**	.830**	.918**	.802**	1			
Y3	.906**	.922**	.886**	.947**	.934**	.785**	.856**	1		
XTotal	.963**	.957**	.962**	.948**	.972**	.815**	.929**	.960**	1	
YTotal	.930**	.956**	.918**	.870**	.959**	.917**	.949**	.942**	.964**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จากจำนวน 5 ด้าน โดยมี

ปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .959 มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ร้อยละ 95.90

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .933 มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ร้อยละ 93.30

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ เท่ากับ .921 มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ร้อยละ 92.10 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	R	R ²	Adj R ²	SEE	Sig.
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	.933	.985	.984	.033	.000**
2. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4)	.921	.982	.981	.125	.001**
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.959	.920	.919	.062	.001**

2 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ แสดงว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ (R^2) ได้ร้อยละ 83.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .393, .121, และ .052 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ มีค่าเท่ากับ .944 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.00 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .165 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .388 + .393_{x_5} + .125_{x_4} + .052_{x_1}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .382Z_{x_5} + .162Z_{x_4} + .063Z_{x_1}$

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ สามารถนำมาแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	b	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	.393	.033	.382	11.933	.000	.228	4.390
2. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4)	.125	.036	.162	3.502	.001	.119	8.422
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.052	.062	.063	.843	.001	.045	22.216

R = .944, R^2 = .830, Adj R^2 = .829, SEE = .16543, a = .388, F = 813.976, Sig. = .000, Durbin-Weston = 1.541

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ โดยมีปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยงได้ดี และการปฏิบัติหน้าที่บางส่วนต้องอาศัยการอบรมเรียนรู้ฝึกหัดจากหน่วยงานภายนอกที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยเทคนิคองค์ความรู้ใหม่ๆ และเป็นงานที่ท้าทาย ค้นหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สมวงษ์ (2566) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ จะต้องรู้รายละเอียดของทีมงานว่ามีความสนใจในด้านใด เพื่อหางานที่สนุกและท้าทายให้ทำ และสามารถจับคู่งานกับคนให้เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในเรื่องของเงินและเวลาจะทำให้ทีมงานรู้สึกท้าทาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร บุญเพียร (2565) กล่าวว่า แนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐคือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับงาน โดยการ การคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ ทั้งยังต้องมีจริยธรรมและคุณธรรม ประกอบคู่ไปกับการมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นกระบวนการของความคิดชนิดหนึ่งที่มีรูปแบบและลักษณะของความคิดแตกต่างไปจากความคิด

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าเน้นปริมาณงานเพื่อให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้หรือมีเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวิตฉันท จันทา (2564) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมที่เป็นหลักสูตรตรงกับตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำงาน ด้วยบุคลากรทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาต่อ หน่วยงานต้องมีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สัมมนา ทำให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเลื่อนขั้น

เงินเดือนเท่ากันทุกคน ส่งผลให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานบุคลากรมีระเบียบกฎหมายรองรับ และหน่วยงานมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติงานหลักยังต้องรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิภาพในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อของบุคลากร และปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และระดับความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ด้านการวางแผน ด้านการงบประมาณ ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน

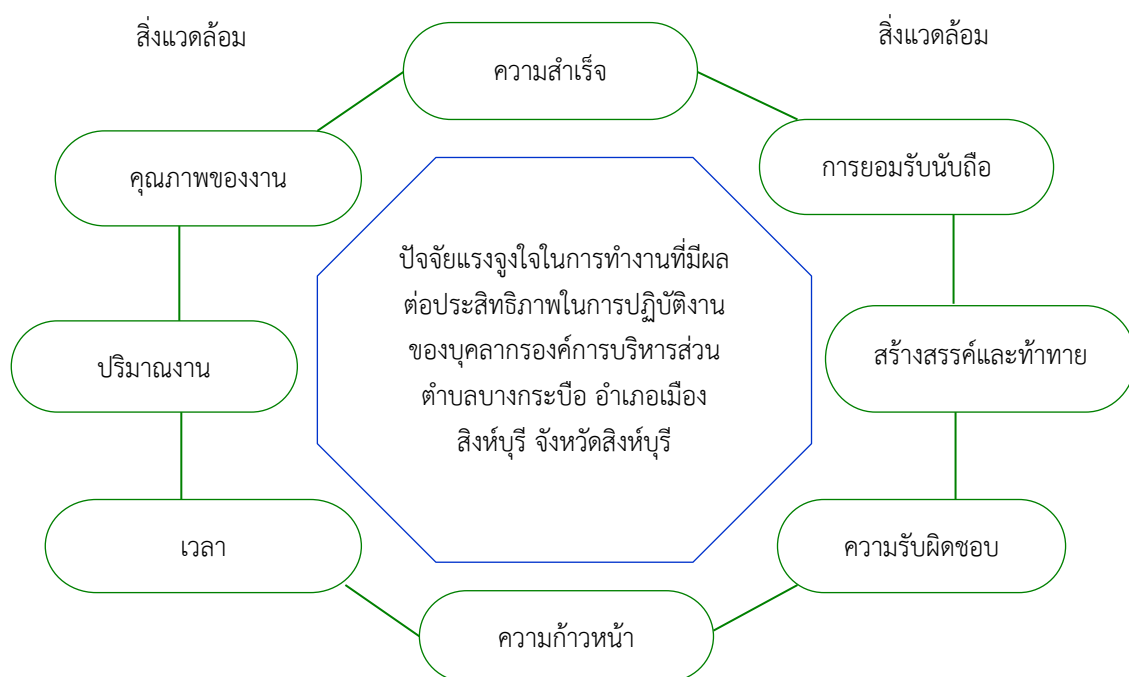
จากผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จากจำนวน 5 ด้าน โดยมีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ส่วนด้านที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ .959 ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ร้อยละ 95.90 อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหารบุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) กล่าวว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2565) กล่าวว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ด้านความคุ้มค่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ โดยมีปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะหน่วยงานได้กำหนดนโยบายหรือวางแผนทางในการ พัฒนาพนักงาน และองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อช่วยเพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น จัดระบบหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานเพื่อลดความตึงเครียดในการ ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มาสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายด้านและสามารถ ปฏิบัติงานทดแทนกันได้ อีกทั้งมีการฝึกอบรมทักษะสร้างองค์ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน ตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้เกิดความชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน ภูมิพัฒน์ เสน่ห์พุด (2560) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม ลักษณะการปฏิบัติงาน เทคนิคความรู้และความสามารถในการใช้ อุปกรณ์และเครื่องมือ และความสามารถในด้านทักษะการบริหาร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อ เดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัด หนองคาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและเป็นปัจจัยของระดับความทุ่มเท ของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มี แรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรม องค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มี สิ่งแวดล้อมของงานที่อยู่รอบๆ ที่ตนจะต้องคำนึงถึง ได้แก่ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายด้วยความมั่นคงในชีวิต รายได้ และครอบครัว ความ รับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคม ในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นเท่าทวี ซึ่ง สามารถเขียนเป็นภาพองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การสร้างสรรค์สภาพการณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จากจำนวน 5 ด้าน โดยมีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ โดยมีปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากงานที่เคยประสบความสำเร็จแล้วให้ดียิ่งขึ้นไป และให้จัดทำแผนดำเนินงานสามารถกำหนดเป้าหมายและ วางแผนวิธีการงานให้สำเร็จด้วยตนเอง อีกทั้งควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมไปถึงการนำวิทยาการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อได้แนวทางความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ควรสนับสนุนในเรื่องของการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด และผลักดันให้บุคลากรความตระหนักความ

รับผิดชอบในหน้าที่ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษา ดูงาน อบรม สัมมนา

1.3 หน่วยงานควรสนับสนุนจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์และให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง และควรสนับสนุนให้มีการกำกับดูแลให้คำแนะนำ เมื่อมอบหมายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ควรกำหนดการปฏิบัติงานโดยการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานมีความรวดเร็วขึ้นและประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). *แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน*

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

_____. (2563). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ*. สืบค้น 9 ธันวาคม 2566. จาก

<http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>.

เดช หิรัญพิศ. (2566). *ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกเลาและอำเภอเกษตรสมบูรณ์*

จังหวัดชัยภูมิ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).

ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*.

(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด*

สงขลา. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ศวิตฉันธ์ จันทา. (2564). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด*

ยโสธร. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 2(3), 59-69.

สมมาตร บุญเพียร. (2565). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามโมเดล Thailand 5.0*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการ*

ภาครัฐและภาคเอกชน, 10(2), 41-51.

สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร*

ส่วนตำบลโนนกก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล*

จังหวัดพะเยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 340-354.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัด*

นนทบุรี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(2), 182-194.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.