

**แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา**
**Motivation affecting Performance Efficiency of Personnel of
Sub-District Administration Organization in Phayao Province**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์

Asst.Prof.Dr.Surajet Chaiphanphong

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

Faculty of Management Science, Pacific Institute of Management Science

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา และ 3) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าสูงที่สุด
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 63.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) motivation of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province, 2) performance efficiency of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province and 3) motivation affecting performance efficiency of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province. The sample were 280 working personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province. Instrument used for collecting data was a questionnaire. The statistics used in analyzing data

were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis for hypothesis testing.

Results revealed that:

1. The overall motivation of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province was in the high level. When considering in each factor found that motivating factors as well as hygiene factors were both in the high level.
2. The overall performance efficiency of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province was in the highest level which Quality of Work was the highest.
3. Hypothesis testing result of motivation affecting overall performance efficiency of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province were accepted. All 2 independent variables were related to overall performance efficiency of personnel of Sub-District Administration Organization in Phayao Province with correlation coefficient of 0.796 at 0.05 level of statistical significance. The predictive power of these 2 independent variables was 63.10% with standard error of 0.319.

Keywords: Motivation, Efficiency, Personnel, Sub-District Administration Organization, Phayao Province

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบ การกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้และความคิด การตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสมทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่ของการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบลและรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล (กระทรวงมหาดไทย, 2542)

ในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์นั้น หลีกเลียงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรง ตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และสลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ๆ ที่หลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์การยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์การได้ใช้ ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ นำความคิดไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ หัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือ “คน” เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หาก “คน” มี ประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ดังนั้น “คน” จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งของการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการทำงานให้เกิดประโยชน์

ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (สมคิด บางโม, 2558) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ นอกจากนี้ “การสร้างแรงจูงใจ” ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งสร้าง “แรงจูงใจ” เพื่อก่อให้เกิด “จิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ” + “จิตสำนึกแห่งคุณภาพ” ให้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะส่งผลดี ต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับและไว้วางใจขององค์กร ให้แก่องค์กรด้วย (สิริภัทร วงศ์ธีรุตม์, 2546)

การสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กรและให้เกิดความสำเร็จจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากบุคลากรบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนทำงานอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลัง คือ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงาน ผลของการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานเต็มที่ เติบโตความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความสุขใจในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งจะเต็มใจลงแรงในการทำงาน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลอีกด้วย ดังนั้น องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า (จิตวิทยาอุตสาหกรรม, 2555)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญต่อการให้ข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

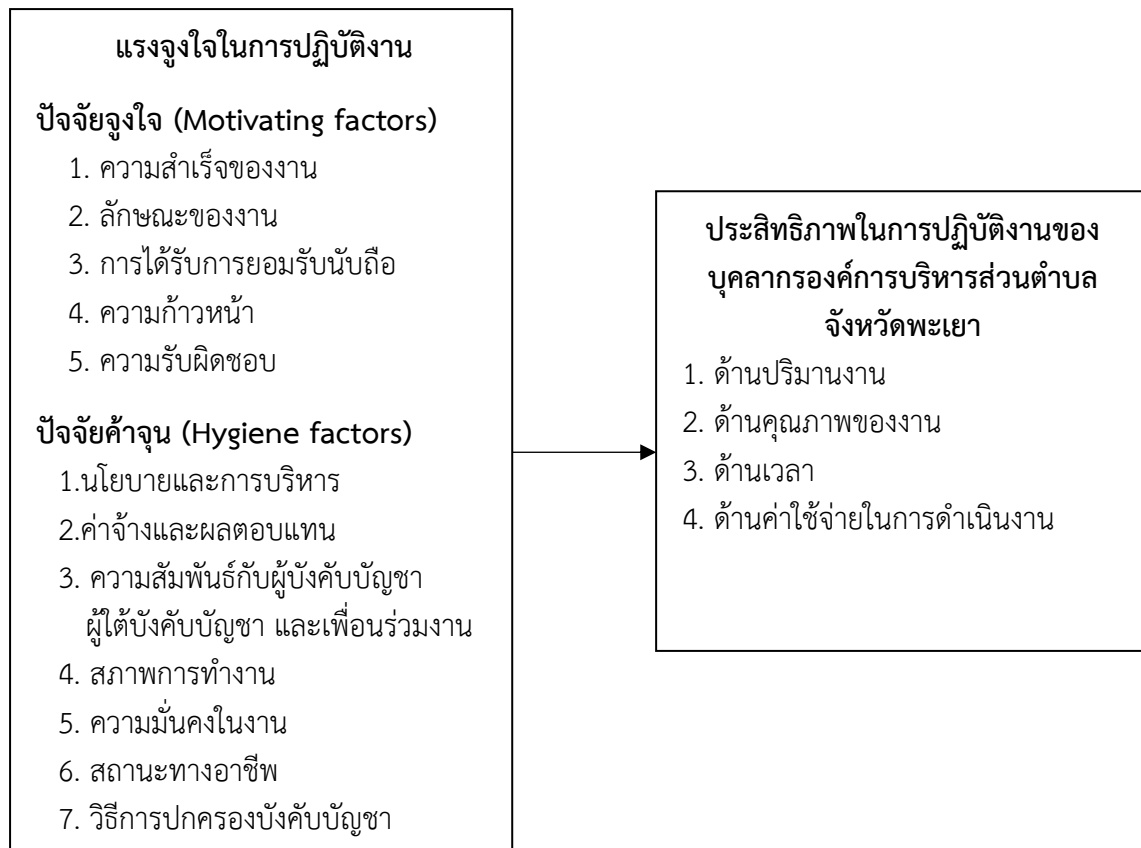
- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา
- 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาโดยการกำหนดตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิด Peterson & Plowman (1989) ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จาก 36 องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 9 อำเภอของจังหวัดพะเยา จำนวน 934 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการคำนวณโดยสูตร ทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

การสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา มาจำนวน 20 องค์การบริหารส่วนตำบล และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละ 14 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ได้แก่ ตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาและคำถามให้กระชับชัดเจน และเข้าใจง่ายสำหรับการตอบ

2. การหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้วจำนวน 30 ชุดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำ Try Out และจะทดสอบค่าสถิติเพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha coefficient) ว่าในส่วนของแบบสอบถามที่เป็น Rating Scale (Hair, Bush and Ortinau, 2003, อ้างถึงใน อนุชิต ศิริกิจ, 2550) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficients) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และค้นหาตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 45.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.1 ส่วนงานที่สังกัดในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ สำนักปลัด ร้อยละ 28.2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา
 ตารางที่ 1 แสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.25	0.658	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.25	0.625	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.689	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.09	0.732	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.634	มากที่สุด
รวม	4.20	0.559	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.16	0.647	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	4.06	0.735	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.707	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.17	0.692	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.07	0.732	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	4.22	0.659	มากที่สุด
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.12	0.765	มาก
รวม	4.14	0.594	มาก
รวม	4.16	0.557	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะงานค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะทางอาชีพ และอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา
 ตารางที่ 2 แสดงการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านปริมาณงาน	4.19	0.639	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.630	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.21	0.588	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.22	0.728	มากที่สุด
รวม	4.22	0.533	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลาตามลำดับ และอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านปริมาณ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
(Constant)	1.064		7.219	0.000*
1. ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.436	0.466	7.013	0.000*
2. ปัจจัยค่าจูง (X_2)	0.322	0.365	5.493	0.000*

$R=0.796$, $R^2=0.633$, Adjusted $R^2=0.631$, $F=236.607$ S.E._{est Y} 0.319

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) และด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) = 0.796 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา (Y) ได้ร้อยละ 63.10 ($R^2 = 0.631$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E._{est Y} = 0.319 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) ($\beta = .466$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง (X_2) ($\beta = .365$) จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.064 + 0.436X_1 + 0.322X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.466X_1 + 0.365X_2$

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรอิสระ X_{11} คือ ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรอิสระ X_{12} คือ ด้านลักษณะของงาน

ตัวแปรอิสระ X_{13} คือ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรอิสระ X_{14} คือ ด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ X_{15} คือ ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
(Constant)	1.192		7.476	0.000*
ด้านลักษณะของงาน (X ₁₂)	.233	.274	5.611	0.000*
ด้านความก้าวหน้า (X ₁₄)	.244	.355	6.463	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X ₁₅)	.246	.294	5.358	0.000*

R = .765, R² = .585, Adjusted R² = .580, F = 129.094, S.E._{est Y} = .345

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน (X₁₂) ด้านความก้าวหน้า (X₁₄) และด้านความรับผิดชอบ (X₁₅) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.765 ตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา (Y) ได้ร้อยละ 58.50 (R² = 0.585) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E._{est Y} = .345 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า (X₁₄) (β = .355) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (X₁₅) (β = .294) และด้านลักษณะของงาน (X₁₂) (β = .274) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = 1.192 + .244X_{14} + .246X_{15} + .233X_{12}$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .355X_{14} + .294 X_{15} + .274 X_{12}$

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรอิสระ X₂₁ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตัวแปรอิสระ X₂₂ คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ตัวแปรอิสระ X₂₃ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ X₂₄ คือ ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X₂₅ คือ ด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรอิสระ X₂₆ คือ ด้านสถานะทางอาชีพ

ตัวแปรอิสระ X₂₇ คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.
(Constant)	1.290		8.614	.000*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X ₂₁)	.302	.373	5.702	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X ₂₃) ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.090	.121	2.012	.045*
ด้านสภาพการทำงาน (X ₂₄)	.147	.193	3.391	.001*
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₂₆)	.164	.205	4.077	.001*

R = 0.773, R²=0.598, Adjusted R²=0.592, F=101.148, S.E._{est} Y=0.335

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร (X₂₁) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(X₂₃) ด้านสภาพการทำงาน (X₂₄) และด้านสถานะทางอาชีพ (X₂₆) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) =0.773 ตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา(Y) ได้ร้อยละ 59.80 ($R^2 = 0.598$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E._{est} Y = 0.335 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X₂₁) ($\beta = .373$) รองลงมาคือด้านด้านสถานะทางอาชีพ (X₂₆) ($\beta = .205$) ด้านสภาพการทำงาน (X₂₄) ($\beta = .193$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(X₂₃) ($\beta = .121$) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.290 + .302 X_{21} + .164 X_{26} + .147 X_{24} + .090 X_{23}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .365 X_{21} + .205 X_{26} + .193 X_{24} + .121 X_{23}$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ยอมรับสมมติฐานว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ยอมรับสมมติฐานว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

ยอมรับสมมติฐานว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในทุกปีงบประมาณ ซึ่งส่วนหนึ่งใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การกำหนดค่าจ้างและผลตอบแทน อีกทั้งลักษณะงานและสถานะทางอาชีพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐหรือพนักงานราชการ ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะตามธรรมชาติขององค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว นอกจากนี้ องค์การภาครัฐจะมีนโยบายและการบริหาร สายการบังคับบัญชา และระเบียบข้อบังคับทางการปกครองที่ชัดเจนมากกว่าองค์การในลักษณะอื่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า เห็นด้วยระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการได้รับความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติ ตัวชี้วัดการปฏิบัติ เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ซึ่งทำ

ให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนตามกรอบแผนงาน แผนงบประมาณและระยะเวลาการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ อภิชัยณรงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมของสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาการไทยพาณิชย์ : ค่าถ่วงน้ำหนักแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ปัจจัยสำคัญในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุด

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.796 โดยตัวแปรทั้งสองรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ได้ร้อยละ 63.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเสร็จสิ้นได้ทันตามเวลา ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการก่อนล่วงหน้าอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนงานหรืองานโครงการต่างๆ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จิตพิงค์และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 ตัวแปรทั้งสามรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ได้ร้อยละ 58.50 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำตามแผนปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ โดยแบ่งความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตามอัตราตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นงานภารกิจตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเอง นอกจากนั้น งานที่ทำอยู่อาจส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพ เจริญยิ่ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาดิการทหารบก ผลการ

ทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ที่ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทในระดับสูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 ตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ได้ร้อยละ 59.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรที่จะบรรจุเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการบริหารและนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่บุคลากรเกิดแรงจูงใจมากหรือน้อยนั้น อาจมีผลเนื่องมาจากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นกันเอง มุ่งมิตรสัมพันธ์ และสามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา ส่งผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิภิญญา ไชยपालะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนะแพทย ตริ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงในงานมีค่าสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือแสดงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยนำเอาความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร มาบันทึกในแผนการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่
2. ด้านความก้าวหน้า หน่วยงานควรปรับปรุงในเรื่องโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น หรือไปฝึกอบรมและนำความรู้มาพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้และความสามารถของบุคลากรควรเพิ่มสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากร เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษตามภารกิจ
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการ

ปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

5. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้
2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับการวิจัยในครั้งนี้ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรต่อไป
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร
4. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน นำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2542). กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (2555). การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap6.html>.
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี
สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐหทัย นันทะผา. (2560). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท:
กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไทกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกริก.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัย
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .
- ปัญญาพร จิตพิงค์และคณะ. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสาร Veridian
E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9(3). หน้า 1275-1292.
- พิจิขณา ไชยपालะ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท โรงพยาบาลวัฒนะแพทย์ ตรัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย.

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด.**

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา:**

ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่อง**

แต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเกริก.

สิริภัทร์ วงศ์ธีรุตม์. (2546). **การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ.** นครปฐม: โรงพิมพ์สายสีการพิมพ์.

อนุชิต ศิริกิจ. (2550). **ความขัดแย้งและความสัมพันธ์ของช่องทางการตลาดสำหรับการสร้างความสัมพันธ์**

ระยะยาวในธุรกิจโทรคมนาคม. วารสารนักบริหาร. 27, หน้า 46.

Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman (1959). **The Motivation to Work.** New York: Wiley.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business Organization and Management.** Homewood, Illinois: Richard D. Irwin

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis. Third edition.** New York: Harper and Row Publication.