

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภัทรวดี ล้วนศรีมงคล¹ และรัชยา ภัคดีจิตต์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลกรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก
3. ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ด้านระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิผลการปฏิบัติ; องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อีเมล: pattwdee@hotmail.com

Achievement Motivation in Personnel Practice Affecting Effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan

Pattarawadee Luansrimongkhon¹ and Rachaya Pakdeejit²

Abstract

This Article aimed to study (1) evaluated the achievement motivation in personnel practice affecting effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan. (2) evaluated effectiveness of personnel practice. (3) compare the achievement motivation in personnel practice verified by demographic factors. (4) explain correlation the achievement motivation and effectiveness of personnel practice. the sample was 189 were officers attached to Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization, Prachuapkhirikhan the instrument for collecting data was percent standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. the achievement motivation in personnel practice affecting effectiveness of Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan were high level.
2. effectiveness of personnel practice were high level.
3. There were difference among respondents demographic toward effectiveness of personnel practice and
4. There was positive statistical significant between the achievement motivation with effectiveness of personnel practice at .01 statistical level.

Keywords: Achievement Motivation; Personnel Practice, Effectiveness; Tahapsakae Subdistrict Administrative Organization Prachuapkhirikhan

¹Master's degree student Master of Public Administration Program, College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

96 Moo 3 Phutthamonthon Sai Road, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province 73170 Thailand

²Lecturer of the Master of Public Administration Program, College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

E-mail: pattarwadee@hotmail.com

บทนำ

ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ตั้งใจทำงานบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษ คือ มีความรับผิดชอบต่องานสูง และความพยายามทำงานให้สำเร็จ มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง เลือกทำสิ่งที่ยาก พอเหมาะกับความต้องการของตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ มีการวางแผนระยะยาว มีทักษะในการจัดระบบงาน และจะติดตามผลการกระทำของตนเอง และพยายามทำให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมอีก (โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ดังที่แมคเคลแลนด์ ได้สรุปถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง (McClelland, 1985)

จากความสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อธิบายสาระสำคัญไว้ว่า ท้องถิ่นต้องมีอำนาจที่เป็นอิสระ (Autonomy) สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม ภายใต้ขอบเขตอำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามลักษณะความเจริญ ความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยมุ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรม หน่วยงานของการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานตามอำนาจ หน้าที่ และความสงบสุขของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นยังไม่มีการศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเกิดขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันภายหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 การให้บริการแก่ประชาชนต้องมุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ และเนื่องด้วยบทบาทของผู้วิจัยที่เป็นข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาบสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทาบสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาบสะแก ทั้งนี้ผลของการวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหาร และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นเชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจนั้นจะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว มีพลังในการทำงานจึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ (McClelland 1985)

นอกจากนั้นแล้วแมคเคลแลนด์ ได้กล่าวถึง แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ที่การยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980, p. 163-168 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 16) มีดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน
2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้อุบัติการณ์นั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ
3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด
4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) พยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองและเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเอง
5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ และมีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้น สเตียร์ (Steers, 1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้นได้แก่

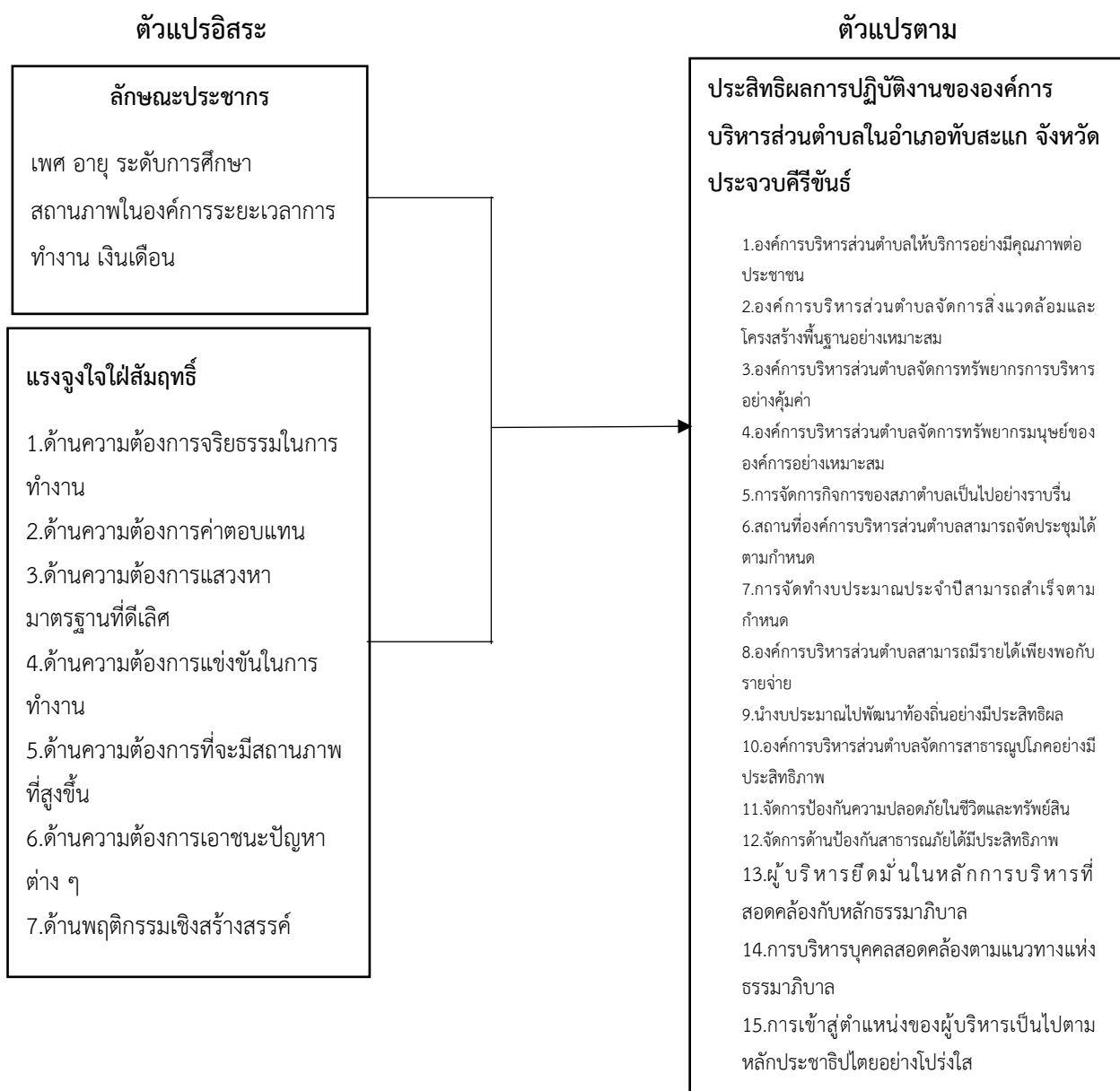
1. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี โครงสร้าง หมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กร การวิเคราะห์โครงสร้าง ความเป็นทางการสายการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ วิถีปฏิบัติในให้บริการอย่างมีคุณภาพต่อประชาชน
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศองค์กร โอกาสของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ การบริหารค่าตอบแทนการให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในองค์กร
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดการ และการใช้ทรัพยากร จัดการทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว การศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการให้บริการ Millet (1954) สรุปดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน ภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่า ประชาชนทุกคนย่อมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมาย
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง การให้บริการจะต้องมองว่าให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา สร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) ทั้งจำนวนการให้บริการ และสถานที่
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่อัตราความพอใจของหน่วยงาน
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพให้ขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ด้านความต้องการค่าตอบแทน 3) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น 6) ด้านความต้องการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และ 7) ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ อำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 358 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้อมูลทั่วไปของผู้รับบริการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ด้านความต้องการค่าตอบแทน 3) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น 6) ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ 7) ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการอย่างมีคุณภาพต่อประชาชน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานอย่างเหมาะสม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรการบริหารอย่างคุ้มค่า 4) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเหมาะสม 5) การจัดการกิจการของสภาตำบลเป็นไปอย่างราบรื่น 6) สถานที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดประชุมได้ตามกำหนด 7) การจัดทำงบประมาณประจำปีสามารถสำเร็จตามกำหนด 8) องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมีรายได้เพียงพอจากรายจ่าย 9) นำงบประมาณไปพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการสาธารณูปโภคอย่างมีประสิทธิภาพ 11) จัดการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 12) จัดการด้านป้องกันสาธารณภัยได้มีประสิทธิภาพ 13) ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล 14) การบริหารบุคคลสอดคล้องตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาล 15) การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยอย่างโปร่งใส

โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยเป็นผู้แจกจ่ายแบบสอบถาม และรอรับแบบสอบถามจากประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวกให้ครบตามจำนวน 189 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น(ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยอย่างโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) รองลงมาคือผู้บริหารยึดมั่นในหลักการบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และการบริหารบุคคลสอดคล้องตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาล (ค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันกล่าวคือมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .606 ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .594 ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .594 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ.533 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .523 ด้านความต้องการจริยธรรม

ในการทำงานมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .501 และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .499 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้ ได้ทำการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการประเมินระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีการกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักของการบริหารประเทศของรัฐบาลปัจจุบัน ที่กำหนดนโยบายด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และด้านที่ 12 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีกำหนดเป็นนโยบายและภารกิจที่ชัดเจน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจิตสำนึกและค่านิยม และความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับผู้จัดการฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายในปริมาณที่กำหนด และมีมาตรฐาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีระดับสูง จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถอธิบายได้ตาม แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1987) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นจะช่วยทำให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ มีความมุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิผล นอกจากนั้นแล้วแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ต้องการที่จะเข้าใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิผล ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการรู้จักวางแผน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

- โมลี สุทธิโมลีโพธิ .(2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 12-17.
- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- McClelland, D. C., Atkison, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York :Appleton-Century -Crofts .
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Chicago : Scott, Foresman.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness* . California : Goodyear.