

MOTIVATION FACTORS AFFECTING IN PERFORMANCE OF PERSONNEL NONKOK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION KASETSOMBOON DISTRICT CHAIYAPHUM PROVINCE

Theerapol KARNCHANAKAS¹, Natthanon THAVISIN¹, Sunitda TESNIYOM¹ and Sithichai SOMWONG^{2*}

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

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; kktwz5494@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study to motivation factors affecting in Performance and relationship between work motivations factors affecting the work efficiency of personnel. The results of the study revealed that; 1) factors affecting work efficiency overall it was high. 2) work efficiency of personnel found that overall level was at high. 3) relationship between factors within the organization and work motivation factors that affect work efficiency, with r value .740, .673, .708, .809, .625 and Sig. value of .00; meaning that there high level of relationship statistically significant .00; 4) the multiple correlation coefficient (R) was equal to .870, able to explain the variation in work motivation factors that affect work efficiency. It has a predictive value of 75.6% ($R^2 = .756$); 5) hypothesis testing found that work motivation factors have an effect on the work efficiency statistically significant at .00.

Keywords: Motivation Factors, Performance Efficiency, Nonkok Subdistrict Administrative Organization

CITATION INFORMATION: Karnchanakas, T., Thavisin, N., Tesniyom, S., & Somwong, S. (2023). Motivation Factors Affecting in Performance of Personnel Nonkok Subdistrict Administrative Organization Kaset somboon District Chaiyaphum Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ธีรพล กาญจนากาศ¹, ณฐนนท ทวีสิน¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ สิทธิชัย สมวงษ์^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; kktwz5494@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย r มีค่า .740, .673, .708, .809, .625 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .870 สามารถอธิบายความผันแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 75.6 ($R^2 = .756$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก

ข้อมูลการอ้างอิง: ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน, สุนิตดา เทศนิยม และ สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่า การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กร ได้กำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนออก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ โดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Output) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

พัฒนา คดีพิศาล (2554) กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ ระบบ การทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีความมีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว 2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่เผลอเผลอนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร 3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รับผิดชอบศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้ที่นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว 5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก คนที่มีความรู้จึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

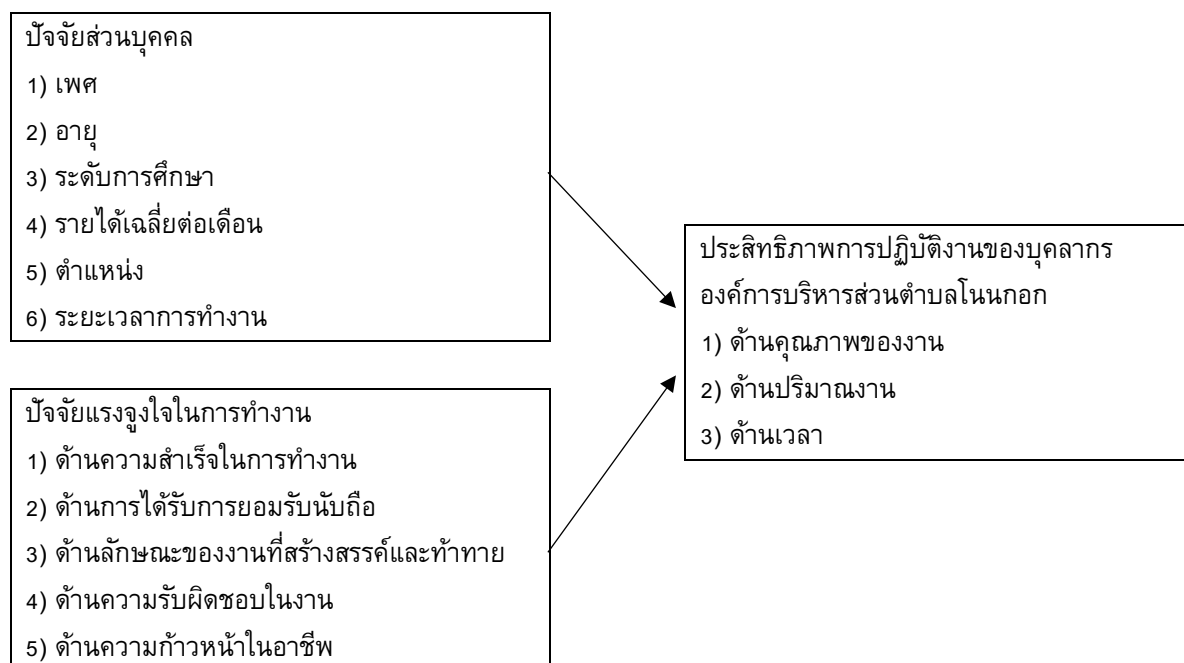
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7S Framework) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่ 1) กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) 4) รูปแบบการบริหาร (Style) 5) บุคลากร (Staff) 6) ความสามารถ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยที่ตัวแปร 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์กับโครงสร้างเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ได้แก่ คนหรือพนักงาน สไตล์การบริหารระบบและวิธีการ คุณค่าร่วมและฝีมือหรือทักษะ ต่อมา บริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ให้มี

ความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้นและเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า เป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S Framework of McKinsey) กลยุทธ์หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรระบบ คือ กลุ่มของส่วนประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน (Interacting) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interrelated) หรือมีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) ซึ่งมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนและรวมอยู่ด้วยกัน ส่วนประกอบของระบบสามารถมีลักษณะทางกายภาพที่สามารถจับต้องได้ เช่น ชิ้นส่วนหลากหลายที่ประกอบเป็นรถหนึ่งคันส่วนประกอบที่กล่าวถึงสามารถมีลักษณะที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เช่นกัน เช่น กระบวนการความสัมพันธ์ นโยบายของบริษัท การไหลของข้อมูล ปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลและสภาวะจิตใจที่อยู่ภายใน เช่น ความรู้สึกคุณค่าและความเชื่อ แรงจูงใจในการทำงาน ปัญญา จันทรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน เนตรพัฒนา ผาวิราช (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ พฤติกรรมส่วนใหญ่ มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้นๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการผลิตผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่วางใจในการจูงใจพนักงาน เพราะบุคคลตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ สมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 64 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .912

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) การใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ทั้งหมด จำนวน 64 คน โดยนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	.488	มาก	3
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	.583	มาก	5
3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.05	.645	มาก	2
4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.15	.474	มาก	1
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.86	.602	มาก	4
รวม	3.96	.472	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านคุณภาพของงาน	4.11	.488	มาก	2
2) ด้านปริมาณงาน	4.10	.495	มาก	3
3) ด้านเวลา	4.23	.518	มากที่สุด	1
รวม	4.15	.451	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดย r มีค่า .740, .673, .708, .809, .625 และ Sig มีค่าเท่ากับ .000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล โนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.740***	0.000
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.673***	0.000
3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.708***	0.000
4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.809***	0.000
5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.625***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.870 สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 75.6 ($R^2 = 0.756$) ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$\text{Decision} = .533 + .248\text{Succ} + .006\text{Resp} + .084\text{Crea} + .462\text{Resp} + .091\text{Prog}$$

$$(2.482) \quad (0.072) \quad (1.133) \quad (5.023) \quad (1.291)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้ดีที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อันดับรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทายและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .248, .006, .084, .462 และ .091 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง โดยมุ่งเน้นความอดทนสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นเพราะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ และกล่าวชื่นชมให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นเพราะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ณฐพัฒน์ มั่งชม และคณะ (2565) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก มีระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัย และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานโดยงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถและสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเองเป็นเพราะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรวดี ล้วนศรีมงคล และ รัชยา ภักดีจิตต์ (2565) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 1) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4) ด้านระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน การปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรคงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสมลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช และคณะ (2564) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการงานเป็นทีม สอดคล้องกับ ศวิตฉันธ์ จันทา (2564) พบว่า บุคลากรทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาต่อ บุคลากรทุกคนมีโอกาสนำเงินเดือนเท่ากันทุกคน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานบุคลากรมีระเบียบ กฎหมายรองรับ หน่วยงานมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การได้ใช้เวลาให้กับองค์กรเมื่อมีกิจกรรมสำคัญที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จก่อนถึงห้วงเวลา และงานออกมาถูกต้องสมบูรณ์มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ กานต์สิริ กาวิน และ พิษิต รัชตพิบูลภพ (2563) พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศและอายุราชการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดย r มีค่า .740, .673, .708, .809, .625 และ Sig มีค่าเท่ากับ .00 สอดคล้องกับ ปรีติดา บันหล้า และคณะ (2565) พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยจำแนกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.870 สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 75.6 ($R^2 = 0.756$) สอดคล้องกับ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภูสาระ (2565) พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลทางบวกต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 2.248, .006, .084, .462 และ .091 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ นิดา ประพฤติธรรม (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานการณดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรสนับสนุนให้สามารถพัฒนาสถานที่ทำงานจากงานที่เคยประสบความสำเร็จแล้วให้ดียิ่งขึ้นไป และให้จัดทำแผนดำเนินงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ควรเพิ่มองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการแสดงออกถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

- 3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ควรสนับสนุนงานที่ปฏิบัติอยู่ที่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติในหน้าที่บางส่วนต้องอาศัยการอบรมเรียนรู้ ฝึกหัดจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพต่อไป
- 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ควรให้ทุกสายอาชีพได้มีการปฏิบัติตนในงานอาชีพให้ประสบความสำเร็จและสร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน
- 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรสนับสนุนและมีการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ และพัฒนาความรู้และอยู่เสมอ
- 6) ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง
- 7) ด้านปริมาณงาน ควรกำกับดูแล ให้คำแนะนำ เมื่อมอบหมายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 8) ด้านเวลา ควรกำหนดการปฏิบัติงานโดยการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานมีความรวดเร็วขึ้นและประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
- 2) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติสร ภูสาระ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-125.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *สรุปข้อมูล อปท. ทั่วประเทศ*. สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp> (8 กันยายน 2563).
- กานต์สิริ กาวิน และ พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2563). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(2), 73-81.
- ณัฐพัฒน์ มั่งชม, ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ และ ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์. (2565). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6(1), 170-186.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และ มุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. *วารสารรัชภาคย์*, 15(43), 326-336.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์การศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- นิตดา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน*. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- เนตร์พัฒนา ผาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่: Modern Management*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปริญดา ปันหล้า, อัครนิษฐ์ ภู นาน และ ศศิชา วงศ์ไชย. (2565). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143-156.
- ปัญญา จันรอด. (2448). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2554). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรวดี ล้วนศรีมงคล และ รัชยา ภักดีจิตต์. (2565). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 1(1), 32-42.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศวิตฉันธ์ จันทา. (2564). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร*. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (Ratanabuth Journal)*, 2(3), 59-69.
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก. (2566). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566*. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).