ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Sub district Administrative Organization Personnel in Namkliang District, Sisaket Province

เจษฎา ภาดี[1*] อนันต์ สุนทราเมทากุล[2] กิตติมา จึงสุวดี[3]
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Jedsada Phadee[1*] Anan Suntramethakul[2] Kittima Juangsuwadee[3]
[1,2,3]Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University
[*]Corresponding Author E-mail: Ppcomnote3@gmail.com
(Received: January 15, 2023; Revised: March 20, 2023; Accepted: March 21, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 209 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีตัวแปรต้น 9 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the factor of performance motivation that influenced the performance of work performance. The population used in the study was the Sub district Administrative Organization Personnel in Namkliang District, Sisaket Province. A total of

209 sample were used in the research, derived by using the stratified sampling method in proportion. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis.

The results showed that factors work motivation influencing work Performance efficiency were composed of nine variables: aspect of job success, progress, responsibility, policy and administration, wages and compensation, relationship with colleagues, job security, career status, and methods of governance. Show that all Independent variables were able to predict the dependent variable at .05 of significance with, 83 percent of coefficient of independent variables.

Keywords: Motivation Factors; Hygiene Factors; Work Efficiency

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสมทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่ของการมีส่วนร่วมของประชาชน การปฏิรูปการบริหารองค์การยุคใหม่หัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือ “บุคลากรในองค์กร” เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งของการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2563) รวมทั้ง การสร้างแรงจูงใจในองค์กร จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวิธวัณย์ แหวนหล่อ, นลินี ทองประเสริฐ และอโณทัย หาระสาร, 2564) เป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (กรวิกา มีสามเสน และกฤษภา เชียรวัฒนสุข, 2564)

อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง องค์การบริหารส่วนตำบลละเอาะ องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด องค์การบริหารส่วนตำบลเขิน องค์การบริหารส่วนตำบลรุ่งระวี และองค์การบริหารส่วนตำบลคูบ โดยผลคะแนนตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2565 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA)

ลำดับที่	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	ผลคะแนน LPA		
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565
1	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	78.97	91.48	90.50
2	องค์การบริหารส่วนตำบลรุ่งระวี	85.63	84.55	82.67
3	องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด	91.91	80.00	85.25
4	องค์การบริหารส่วนตำบลละเอาะ	85.55	89.33	94.67
5	องค์การบริหารส่วนตำบลเขิน	92.95	93.21	93.72
6	องค์การบริหารส่วนตำบลคูบ	91.81	90.74	89.42

ผลคะแนนขององค์การบริหารส่วนตำบลรุ่งระวี องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยงลดลง ซึ่งส่งผลให้เห็นถึงการมีประสิทธิภาพลดลง อันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ความขัดแย้งภายในองค์กรเดียวกัน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป การขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การตั้งกฎเกณฑ์เคร่งครัดเกินไป การจัดทำเอกสารไม่ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ การประสานงานมีความล่าช้า ปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามผลการดำเนินงานไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ, 2565)

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al. 1959) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน แล้วแก้ปัญหาต่าง ๆ และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมายย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจในความสำเร็จ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปในสังคมให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่อง แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นและการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากหัวหน้างาน

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ เช่น เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความต้องการ

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน เช่น ความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน ได้รับการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

1.6 โอกาสการก้าวหน้า การมีโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร องค์กรมีการกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และระยะเวลา ในการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์

2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และกระจายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ขนาดของห้องทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.4 ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าทำงานล่วงเวลา มีสิทธิในการลางาน

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และการวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความมีน้ำใจ ความสามัคคี การให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.7 สภาพในการทำงาน ได้แก่ สถานะของบุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรและสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพ หรือความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร

2.9 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ (Peterson & Plowman, 1953; สิรินภา ทาระรัด, 2561) ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2. ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีประมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน

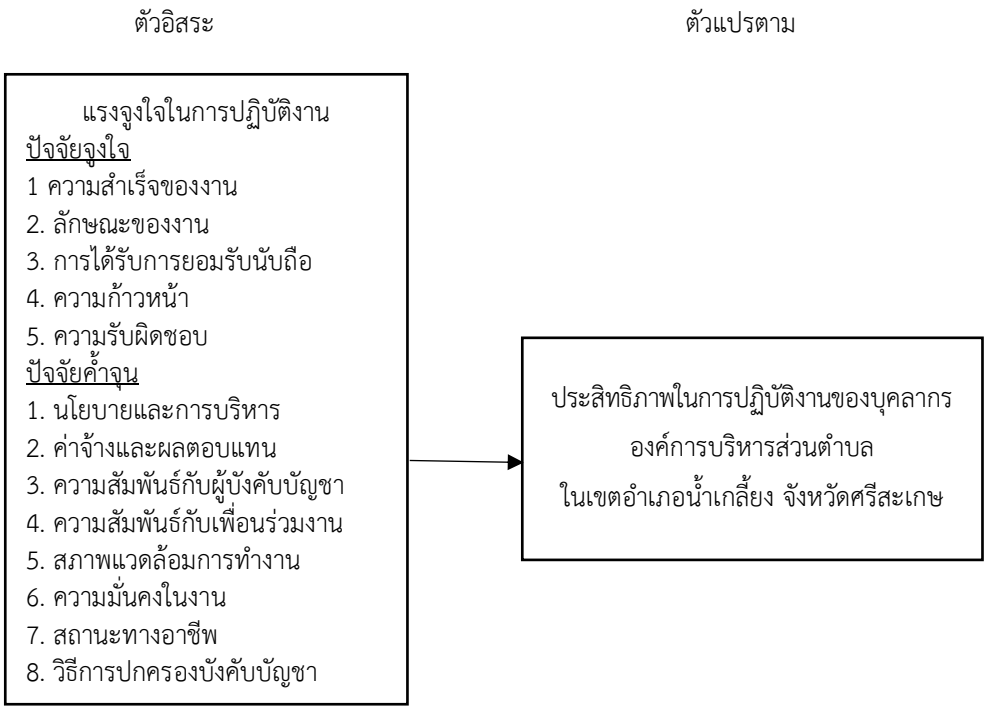
3. เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน จะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด

4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมด จะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง องค์การบริหารส่วนตำบลละเอาะ องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด องค์การบริหารส่วนตำบลเขิน องค์การบริหารส่วนตำบลรุ่งระวี องค์การบริหารส่วนตำบลคูบ จำนวน 359 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง, 2565)

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 359 คน ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 ตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Sampling) แต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ดังนี้

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	ตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง	50	29
2	องค์การบริหารส่วนตำบลละเอาะ	63	37

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร	ตัวอย่าง
3	องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด	68	40
4	องค์การบริหารส่วนตำบลเขิน	57	33
5	องค์การบริหารส่วนตำบลรุ่งระวี	59	34
6	องค์การบริหารส่วนตำบลคูบ	62	36
รวม		**359**	**209**

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ และ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม 209 คน พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.81 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.19 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 49.28 รองลงมามีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 32.06 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.24 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.89 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.20 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31.10 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 56.46 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 21.53 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 46.41 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) ร้อยละ 25.83 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 44.50 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.44

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	$\overline{x}$	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	.51	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.22	.72	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.14	.59	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.09	.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.24	.55	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.08	.52	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.99	.75	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	.67	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	.57	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.12	.82	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.11	.66	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	4.17	.64	มาก
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.15	.68	มาก
ภาพรวม	4.15	.51	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ด้านคุณภาพของงาน	4.26	.57	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.24	.60	มาก
ด้านเวลา	4.27	.57	มาก
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.31	.60	มาก
ภาพรวม	4.27	.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน มีภาพรวมระดับการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{x}$ = 4.34) รองลงมาคือด้านความ

รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.24) และด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 4.22) และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.17) และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.15) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน มีภาพรวมระดับการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมาคือด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.27) และด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$ = 4.26)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ โดยการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์ค่าการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ โดยวิธี Stepwise มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}
Y	-	.75**	.55**	.75**	.75**	.71**	.71**	.55**	.66**	.70**	.58**	.73**	.78**	.68**
X_1		-	.62**	.76**	.69**	.76**	.60**	.50**	.54**	.65**	.47**	.58**	.63**	.54**
X_2			-	.52**	.53**	.55**	.45**	.39**	.40**	.47**	.34**	.43**	.42**	.37**
X_3				-	.78**	.73**	.64**	.70**	.72**	.67**	.55**	.72**	.68**	.68**
X_4					-	.74**	.63**	.67**	.72**	.67**	.53**	.68**	.68**	.62**
X_5						-	.63**	.52**	.59**	.72**	.52**	.61**	.69**	.52**
X_6							-	.50**	.59**	.66**	.50**	.60**	.63**	.58**
X_7								-	.79**	.53**	.56**	.74**	.60**	.71**
X_8									-	.62**	.57**	.78**	.69**	.70**
X_9										-	.54**	.66**	.73**	.60**
X_{10}											-	.56**	.54**	.55**
X_{11}												-	.73**	.76
X_{12}													-	.68**
X_{13}														-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านลักษณะของงาน (X_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) ด้านความก้าวหน้า (X_4) ด้านความรับผิดชอบ (X_5) ด้านนโยบายและ การบริหาร

(X_6) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X_7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_{10}) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{11}) ด้านสถานะทางอาชีพ (X_{12}) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .34–.79 (เมื่อ r ≤ .80) จากข้อมูลดังกล่าว เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์ค่าการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยวิธี Stepwise

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std.Error	Beta		
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน	.14	.05	.13	2.77**	.01
ด้านความก้าวหน้า	.09	.04	.11	2.14*	.03
ด้านความรับผิดชอบ	.23	.05	.23	4.32**	.00
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายและการบริหาร	.10	.04	.10	2.28*	.02
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	-.12	.04	-.17	-3.57**	.00
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.20	.05	.21	4.20**	.00
ด้านความมั่นคงในงาน	.13	.05	.16	2.92**	.00
ด้านสถานะทางอาชีพ	.12	.05	.14	2.69**	.01
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	.11	.04	.14	2.82**	.01
Constant = .08 F = 112.16 Sig = .00 R = .91 R^2 = .83 R^2adj = .83					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ตัวแปรต้น 9 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ได้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .91 (R = .91) แสดงว่าตัวแปรต้นทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83 (R^2adj = .83) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ .14, .09, .23, .10, -.12, .20, .13, .12 และ .11 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .13, .11, .23, .10, -.17, .21, .16, .14 และ .14 ตามลำดับ

ดังนั้น จึงเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

Y = .08 + .14 (ด้านความสำเร็จของงาน) + .09 (ด้านความก้าวหน้า) + .23 (ด้านความรับผิดชอบ)
+ .10 (ด้านนโยบายและการบริหาร) - .12 (ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน)
+ .20 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .13 (ด้านความมั่นคงในงาน)
+ .12 (ด้านสถานะทางอาชีพ) + .11 (ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา)

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

Z = .13 (ด้านความสำเร็จของงาน) + .11 (ด้านความก้าวหน้า) + .23 (ด้านความรับผิดชอบ)
+ .10 (ด้านนโยบายและการบริหาร) - .17 (ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน)
+ .21 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .16 (ด้านความมั่นคงในงาน)
+ .14 (ด้านสถานะทางอาชีพ) + .14 (ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา)

สรุปการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Stepwise ด้วยตัวแปรอิสระ 9 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากร ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้รู้สึกภูมิใจ พึงพอใจจากการที่ได้ทำงานจน

สำเร็จ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิธวัณย์ แหวนหล่อ นลินี ทองประเสริฐ และอโณทัย หาระสาร (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยระดับปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน

2. ด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรสามารถที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่เสมอ จึงมีความเชื่อมั่นว่าจะเกิดความก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถจากงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง นอกจากนี้อาจเกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรายุทธ อิ่มธรรมพร และผุสดี พลสารัมย์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราษฎร์บูรณะ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4. ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากผู้บริหารมีความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ การกำหนดแบบแผน รวมถึงวิสัยทัศน์ โดยมีการประชุมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เสมอ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยศรายุทธ อิ่มธรรมพร และผุสดี พลสารัมย์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราษฎร์บูรณะ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงการพิจารณาการเลื่อนขั้นของผู้บริหารมีความเป็นธรรมและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบของงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนภาพรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ

7. ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร เชื่อมั่นว่าการได้ทำงานในองค์กรจะทำให้มีความมั่นคงในชีวิต จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป จนเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

8. ด้านสถานะทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานมีมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนภาพรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ

9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรมีผู้บังคับบัญชาที่สุขุมในการทำงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างรวดเร็ว มีการแบ่งงานตามสายงานการบังคับบัญชาได้เหมาะสม เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนันท์ ขำมะโน และวิชากร เฮงษฎีกุล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ส์ จำกัด (มหาชัย) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็นรายข้อ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า โดยบุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดสรรงบประมาณ กำหนดโครงการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ อันจะส่งผลให้สามารถเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และมีขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ

2. ด้านความรับผิดชอบ โดยบุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ รวมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้งานมีความกระชับ รวดเร็ว ทันท่วงทีต่อสถานการณ์

3. ด้านความสำเร็จของงาน โดยบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารควรส่งเสริมในการศึกษาดูงานหรืออบรม เพื่อจะได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ พร้อมการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ ในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรม เสมอภาคและเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แบบแผน ตลอดจนแนวทางของการบริหารอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการประชุมชี้แจง แผนงานต่าง ๆ ให้ทราบอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานให้ถูกต้อง และรวดเร็ว

6. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรตระหนักถึงสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร รวมถึงพิจารณาการเจริญเติบโตในตำแหน่งสายงาน การปรับสถานภาพการจ้างจากลูกจ้างทั่วไปเป็นลูกจ้างตามภารกิจ ให้กับพนักงานจ้างที่มีผลการทำงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย จัดสรรงบประมาณส่งเสริมให้มีกิจกรรมเชิงการสร้างปฏิสัมพันธ์ในหมู่คณะ เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสีภายในองค์กร เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มีความรัก สามัคคี อันส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง

8. ด้านสถานะทางอาชีพ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการทำงานอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกภูมิใจในงานและองค์กร อยากทำงานเรื่อยไปจนเกษียณอายุราชการ

9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์หรือการบริหารงาน ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี มีความสุขุมหรือการแก้ไขปัญหา เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร แต่ยังมีประเด็น ที่น่าศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริการส่วนตำบล

2. ศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ดี เนื่องด้วยได้รับความกรุณา ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จากคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรวิกา มีสามเสน และกฤษภา เชียรวัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**, **8**(2), 228-241.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐวิธวัณย์ แหวนหล่อ นลินี ทองประเสริฐ และอโณทัย หาระสาร. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์**, **16**(1), 59-71.

พัชรนันท์ ขำมะโน และวิชากร เฮงษฎีกุล. (2564). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอแยลแคนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัท รอแยลฟู้ดส์ส์ จำกัด (มหาชัย). **วารสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสังคม**, **3**(2), 117-130**.**

พีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**, **18**(1), 172-183.

ศรายุทธ อิ่มธรรมพร และผุสดี พลสารัมย์. (2562). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราษฎร์บูรณะ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ. (2565). **ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2565 จาก http://www.ssklocaladmin.go.th/view_detail.php?boxID=3458&id=185534.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. **สิรินธรปริทรรศน์**, **21**(2), 340-354.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกลี้ยง. (2565). **ข้อมูลจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล**. สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2565 จาก https://www.namkliang.go.th.

Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill: Irwin.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.