

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Motivation Affecting Performance of Personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province

วันเพ็ญ วงษา

Wanpen Vongsas

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ 2) เพื่อศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายระดับการมี

อิทธิพล ได้ร้อยละ 47.2 และปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 40.0

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่

Abstract

The objectives of this research were 1) to study demographic characteristics. affecting the efficiency of the performance of personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization 2) to study the motivation for working that affects the performance of personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization; and 3) To study the performance of personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization. The sample group was a group of 180 personnel working in Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province. The instrument used in this research was a questionnaire to collect data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, T- test and F- test with one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that the demographic factors of age education level working period monthly income position type different It affects the performance of different personnel. statistically significant at the 0.05 level, The demographic factor of sex different Affects the performance of personnel no different. Performance Motivation Test Results When considering each factor, it was found that the motivation factor The overall picture is moderate. When considering each aspect, it was found that the success at work The nature of the work at a high level followed by responsibility and the aspect of being accepted are at a moderate level, respectively. and supporting factors The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that policy and administration Relationship with supervisors and colleagues Security at work and salary, respectively. As for the results of the test of motivation affecting the performance of personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli District, Samut Prakan Province, it was found that the motivation factor for being accepted and respected. and responsibility Affects the performance of personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization. moderate significantly at the 0.05 level. The level of influence can be explained by 47.2% and the supporting factor. Security at work Overall, it's at a high level. significantly at the 0.05 level, the level of influence can be described as 40.0%.

Keywords: Motivation, Operational efficiency, Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ต้องตระหนักถึงกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานหรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั่นคือสิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทำงานให้มีศักยภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้หรือไม่ นั่นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้า นำพาสู่ความสำเร็จมากที่สุด ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรเป็นเรื่องที่มองข้ามไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพทำงาน ไปจนถึงเรื่องลักษณะนิสัย หากทุกอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานก็สามารถทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหาใด ๆ ตามมา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ผู้บริหารมีให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน นำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หากขาดการสร้างแรงบันดาลใจแล้วนั้น อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรจึงต้องคำนึงถึงเรื่องนี้เป็นลำดับต้นๆ เพราะการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) (ทฤษฎี : Herzberg) แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่คอยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ และด้วยความกระตือรือร้น จึงสามารถทำให้องค์กรนั้นมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ถือได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ได้มาจากการมีความพึงพอใจในการทำงาน แล้วส่งผลให้มีแรงจูงใจในขั้นตอนการทำงาน ที่สามารถวัดผลงานหรือประเมินผลงานได้จากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ, 2554)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่นจะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นมาตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และฉบับเพิ่มเติมแก้ไข ซึ่ง พ.ร.บ. นี้ได้ส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจลงสู่ประชาชน ในระดับรากหญ้าเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ คือ มีรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็น อบต.

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัด และรองปลัด ผู้อำนวยการกอง เป็นหัวหน้างานบริหารภายในองค์กร และได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 สำนัก/กอง และ 1 หน่วยประกอบด้วย สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม, และหน่วยตรวจสอบภายใน มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล 77 ราย , ลูกจ้างประจำ 2 ราย, พนักงานจ้าง 143 ราย รวมทั้งหมด 222 ราย (อ้างอิง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดอบต. ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง และแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2.ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3.ขอบเขตด้านประชากร คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 222 คน (ที่มาข้อมูล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565) โดยกำหนดกลุ่มตัวแทนประชากรที่เป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด 180 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ในสังกัดส่วนราชการ 6 สำนัก/กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด ,กองคลัง ,กองช่าง ,กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ,กองสวัสดิการสังคม, และหน่วยตรวจสอบภายใน

5.ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2565 ระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ได้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.ได้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- 3.ได้ทราบปัญหา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- 4.ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการวางแผนการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไขปรับปรุงปัญหา เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษา วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. รายได้ต่อเดือน
6. ประเภทตำแหน่ง

ทฤษฎี : ศิริวรรณ เสรีรัตน์(2553)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

- ด้านเงินเดือน
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ทฤษฎี : Herzberg

ตัวแปรตาม (dependent Variable)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ทฤษฎี : ปีเตอร์สัน(Peterson) และ โพลแมน

(Plowman)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัซเบิร์ก

เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) มีความเชื่อว่า คนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานถ้าจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพและก่อให้เกิดการมีประสิทธิภาพได้นั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถช่วยเพิ่มความสนใจในงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้ว ยังสามารถส่งผลให้เกิดผลเสียตามมาได้ด้วยเช่นกัน เพราะว่าคนไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลผลิตออกมาแบบตกต่ำ ทั้งนี้ เฮอรัซเบิร์ก ยังได้กล่าวไว้ว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย ที่จะเป็นแนวทางอีกทั้งยังสามารถเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนนั้นอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้เป็นอย่างดี มีความรู้และมีวิธีการป้องกันไม่ให้งานที่ปฏิบัติเกิดปัญหา จึงส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ในผลของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่มาขอรับคำปรึกษา แล้วแสดงออกในรูปแบบการยกย่อง การชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถ เมื่อได้กระทำกิจกรรมในบางสิ่งบางอย่างสำเร็จบรรลุผล ซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยเช่นกัน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน หรือความท้าทายของลักษณะงาน แล้วส่งผลให้บุคคลนั้นๆเกิดความรู้สึกลึกต่างๆ กับลักษณะของงานในความรับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การเกิดความพึงพอใจ กับสิ่งที่ได้รับมอบหมายในลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ และรวมถึงการมีสิทธิอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบนั้น ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ส่งผลทำให้เกิดการมีแรงผลักดันให้เกิดความเต็มใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจจะได้มาจากการได้รับความชื่นชมความยินดีของผลงาน และที่เกิดจากความสามารถของตัวนั้นๆ จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพทำให้มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าทางหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือ กรอบนโยบายในการจัดการองค์การ และความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารองค์การ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างแรงงาน หรือค่าตอบแทน และอัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ พูดคุย พบปะ มีความเป็นกันเอง รวมไปถึงความได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพูดคุยเพื่อสนทนา มีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุย การประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวก ความสะอาด ความปลอดภัยที่เอื้ออำนวย ส่งผลให้สภาพแวดล้อมของการทำงานน่าอยู่ ปลอดภัย และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชานำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มาใช้ในการบริหารและการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานในองค์การนำมาสู่ความยุติธรรมและความเสมอภาค
8. ความมั่นคงในการทำงาน คือ เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงขององค์การ และมีความรู้สึกที่ดีต่อความมั่นคงของงาน
9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ และส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจ เป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล เกิดจากความคิดในการตั้งความคาดหวัง และความพยายามของแต่ละบุคคล เพื่อกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจ สามารถเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามกำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน **Peterson & Plowman** (อ้างถึงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางด้านธุรกิจ มีความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และได้ให้ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง ประสิทธิภาพประสิทธิผลของความสามารถในการผลิตอย่างมีคุณภาพในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณงานและด้านคุณภาพที่ต้องการให้มีความเหมาะสมเพียงพอและมีต้นทุนในการผลิตให้น้อยที่สุด โดยคำนึงสถานการณ์ทางการเงินหรือความสามารถของสถานะทางการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม ,บุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ธรรกร ทยาประศาสน์ ,วรภูริ มูลสิน (2560,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อมีการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ผลของการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อมีการพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง อันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตะวัน สิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และรองลงมาคือโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ศุภจิรา จันท์อารักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อันดับแรกคือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยก้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยจูงใจเพื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้และความสามารถของตน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 180 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% และกำหนดเชื่อถือได้ 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยการค้นคว้า รวบรวม แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยลักษณะคำถามเป็นที่ใช้เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

ปัจจัยงูใจ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านการได้การยอมรับนับถือ ,ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำงู ด้านเงินเดือน,ด้านความมั่นคงในการทำงาน ,ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน,ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้สร้างแบบสอบถาม ทาง Google Form แล้วส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มไลน์ต่าง ๆ ของแต่ละสำนัก/กอง ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ให้ครบจำนวน 180 คน เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาพร้อมทำการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์แหล่งข้อมูลดังนี้

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามทาง Google Form แล้วส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มไลน์ต่าง ๆ ของแต่ละสำนัก/กอง ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ที่ทำการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 ชุด

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในเอกสาร หนังสือ บทความ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามขอบเขตงานวิจัยที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคำถามทุกข้อตามมาตรวัดตัวแปร

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน โดย การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบ (T-test) กับตัวแปรด้านเพศ และใช้การทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA : F - test) กับตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมุติฐาน เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 3 – 5 ปี เป็นส่วนใหญ่ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ อันดับแรก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายด้านการได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจหรือสุขอนามัย อยู่ในอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน อยู่ในระดับอันดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือด้านปริมาณงาน รองลงมา คือด้านคุณภาพของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวรินทร์ ทองหม่อมราม ,บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ด้านการได้การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของบุคคล รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธรกร ทยา ประศาสน์ ,วรภูริ มุลสิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2.ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธรกร ทยา ประศาสน์ ,วรภูริ มุลสิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทอง หม่อมราม ,บุญอนันต์ พิณทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน

3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการ ได้การยอมรับนับถือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานกับทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน อาจมีการมอบหมายงานที่มีความยากเพิ่มขึ้น หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการแสดงศักยภาพในการทำงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ชี้แจงเหตุผล ทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในผลงานให้กับบุคลากรอีกด้วย

2. ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรให้สิทธิการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน เพื่อเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการหาทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และศรัทธาในหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

สำหรับในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ศึกษาหัวข้อตามข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการต่อยอดการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดทำให้บุคลากรอยากทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่

เอกสารอ้างอิง

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สาขาวิชาการศึกษาทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.

คทาวิฑูร พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คอลัมน์นิสต์ , กรุงเทพธุรกิจ.(2556). รู้จักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย . ค้นเมื่อ 21 มกราคม 2556,

จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/101282>

HR NOTE.asia .(2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2565 ,

จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117>, HR NOTE.asia

Herzberg, Frederick and others.(1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.