

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง

จังหวัดนครศรีธรรมราช

The Motivation of Personal Performance Effect Efficiency and Effectiveness
to Personal Performance Administration Organization, Chang Klang District,
Nakhon Si Thammarat

กัญญนันท์ แสงศรี¹, นงเยาว์ เจริญศรี²

Kanyanat Saengsri¹, Nongyao Charoensri²

^{1,2}คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

^{1,2} Faculty of Political Science, Chalermkanchana University

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบใช้ t-test และ F-test และสถิติแบบการวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ ส่วนปัจจัยส่วนอื่นๆ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, บุคลากร, ประสิทธิภาพ

Abstract

This exploratory study to study the level of motivation factors and the level of performance of personnel in the sub-district administrative organization to compare the work performance of personnel in sub-district administrative organizations and to study factors affecting the motivation to work among personnel in sub-district administrative organizations. Amke Chang Klang Nakhon Si Thammarat Province The sample group for this study was personnel in sub-district administrative organization, Chang Klang District. Nakhon Si Thammarat Province, 115 people The research instrument was a questionnaire. The statistics

used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics used for testing were t-test and F-test and statistics using multiple regression analysis. at a high level And found that personal factors affect the motivation to work. Statistically significant $P < 0.05$, while other factors It is a factor that does not have a significant effect.

Keywords: Motivation, Personnel, Performance

บทนำ

สภาพที่พึงประสงค์จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ ได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาท หรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political participation) หรือที่เรียกว่าการปกครองตนเอง (Local Self Government) ตามระบอบประชาธิปไตยองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง กล่าวคือ มีบุคลากรมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล มีการดำเนินงานโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทาง และวางแผนพัฒนาตำบลกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในระดับประเทศชาติต่อไป

สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และถือว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาพิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2552 และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การ

บริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเข้าหน้าที่ของรัฐได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมายพิจารณาสั่งการอนุญาตอนุมัติเกี่ยวกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งหรือถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น อีกทั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องควบคุม และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาให้องค์การบริหารส่วนตำบล และท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้มีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า รวมทั้งเป็นที่พึ่งพาของประชาชนในท้องถิ่นอันจะช่วยส่งเสริมให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบไป

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า การกำกับดูแลของอำเภอข้างกลาง พบว่าโครงสร้างการบริหารงานของตำบล และหมู่บ้านไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาท และภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลท้องถิ่น ข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังเจ้าหน้าที่อำเภอเองก็สับสนในบทบาทของการกำกับดูแล อบต. ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงาน อบต. บางส่วนยังขาดความชำนาญจากผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาใหญ่ และเป็นต้นกำเนิดของปัญหาหลาย ๆ อย่าง กล่าวคือถ้าหากบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะมีส่งผลให้เกิดปัญหาอื่น เช่น ปัญหาการจัดโครงสร้าง และระบบงาน ปัญหาการจัดทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการผลักดันแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรม และเกิดความยั่งยืน ความจำเป็นอย่างเร่งด่วน คือการศึกษาศาภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรว่ามีผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยเหตุผล และความจำเป็นข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอข้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้ผลการศึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมต่อไป

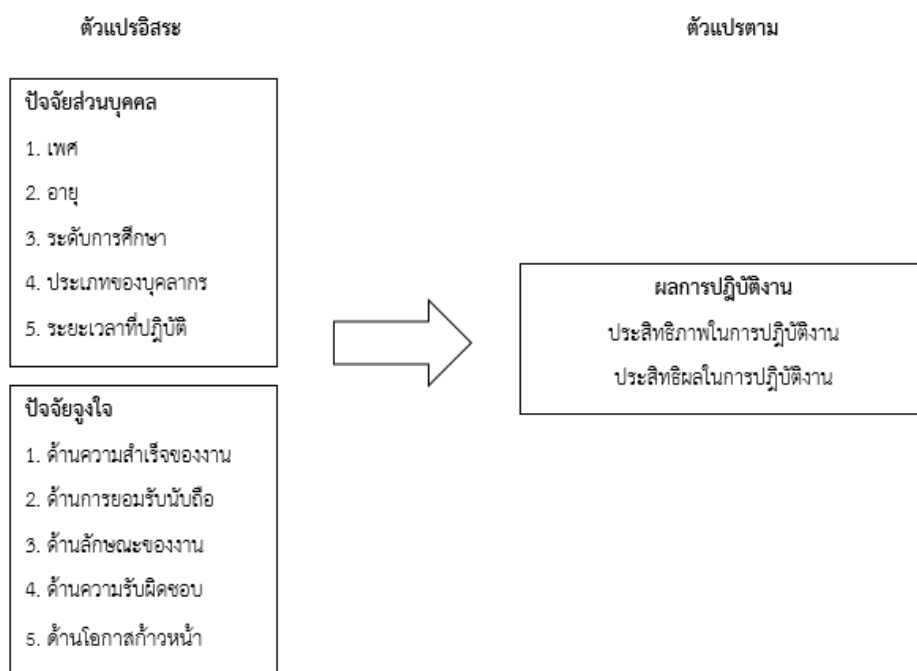
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอข้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอข้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเอาแนวคิดของ (Herzberg, 1959 หน้า 62) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้การดำเนินการวิจัยถูกต้องตามหลักวิชาการ และมีประสิทธิภาพผู้ศึกษาจึงขอกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประชากร และการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลช้างหลัก และองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลสวนขัน ดังนี้

1. เทศบาลตำบลช้างหลัก บุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 5 คน บุคลากรฝ่ายสภา จำนวน 12 คน และเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล จำนวน 24 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง บุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 4 คน บุคลากรฝ่ายสภา จำนวน 35 คน และเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ จำนวน 33 คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนขัน บุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 4 คน บุคลากรฝ่ายสภา จำนวน 21 คน และเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ จำนวน 11 คน รวมจำนวนบุคลากรทุกฝ่ายทั้ง อบต. 2 แห่ง จำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบล ในอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ประธานสภาฯ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกฯ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ โดยศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวน 3 แห่ง จำนวน 115 คน การประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้วิธีการกำหนดโดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{161}{1+161(0.05)^2}$$

$$= \frac{161}{1.40}$$

$$= 114.80 = 115 \text{ คน}$$

เมื่อ n แทน ขนาดบุคลากรที่ต้องการ

N แทน จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% ขนาดของตัวอย่างตามเกณฑ์ของ W. Lavrewnee Neuman กำหนดไว้ว่าถ้าประชากรต่ำกว่าพันคน ต้องการสัดส่วนประมาณร้อยละ 30.00 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ จำนวน 115 คนดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่าง และร้อยละของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ในอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อ อบต./เทศบาล	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. อบต. ช้างกลาง	72.00	51.00	45.00
2. อบต. สวนขัน	36.00	26.00	22.00
3. เทศบาลตำบลหลักช้าง	53.00	38.00	33.00

รวม	161.00	115.00	100.00
-----	--------	--------	--------

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ (Check List) และเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่าตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่าตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถาม ที่ได้ดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สอบแนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายที่ไม่ชัดเจนออกไปเพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ (1) นายภาคภูมิ อินทรสุวรรณ นายอำเภอช้างกลาง (2) รศ.สมศักดิ์ บุตรราช (3) ดร.ดำรง โยธารักษ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมชัดเจน ด้านเนื้อหาความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence หน้า IOC) โดยออกแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือวัด แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ได้เท่ากับ 1.00

(3) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามการประเมินการปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา ที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้ว นำมาหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการกรอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลในการใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้คำสั่งจากโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า และตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่าใน 5 ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรหาความห่างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความห่างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ผู้วิจัยจึงกำหนดความห่างของอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.8 จึงแบ่งระดับชั้นได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีผลต่อการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและใช้บรรยาย

ผลการวิจัย

1. ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- เปรียบเทียบข้อมูล 2 ประชากร คือ เพศ ใช้สถิติทดสอบค่าที่ (t-test)
- เปรียบเทียบข้อมูล 3 ประชากรขึ้นไป คือ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากปรากฏว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทดสอบสมมติฐานแบบการถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงในการสร้างสมการทำนายค่า

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลตามลำดับ ต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	35.00	30.40
หญิง	80.00	69.60
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	19.00	16.50
31-40 ปี	38.00	33.00
41-50 ปี	38.00	33.00
51 ปีขึ้นไป	20.00	17.40

ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	78.00	67.80
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	37.00	32.20
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	19.00	16.50
6-10 ปี	40.00	34.80
11-15 ปี	42.00	36.50
16 ปี ขึ้นไป	14.00	12.20
รวม	115.00	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.60 และ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 30.40 อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 อยู่ในระดับมาก ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.80 ระยะเวลาการปฏิบัติการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	อันดับ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	5	3.20	0.59	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4	3.34	0.68	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	1	3.59	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3	3.45	0.58	มาก
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	2	3.54	0.65	มาก
รวม		3.42	0.47	มาก

ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ บริหารควรพัฒนาความสามารถเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ บุคลากรควรทำหน้าที่การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อนร่วมงานควรมีความยินดีต่อผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และแนะนำในการปฏิบัติงานได้
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการมีอิสระในการคิดและหาวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จลักษณะงานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ บุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยไม่ต้องเปลี่ยนให้บุคคลอื่นมาปฏิบัติงานแทนกลางคัน ควรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ชาโรณี จันทรแสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุม. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอกรณีศึกษา



วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.