

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, NONG KHAE DISTRICT,
SARABURI PROVINCE

¹กมลศักดิ์ อินทสนธิ Kamolsak inthason

²อภิชาติ พานสุวรรณ Apichart Pansuwan

^{1,2}มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kamonsak36@gmail.com

Article Received: May 07, 2025. Revised: June 17, 2025. Accepted: June 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, ส่งผลต่อประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

Abstract

This research article aimed 1) to examine the level of work motivation among personnel of the Subdistrict Administrative Organizations in working, 2) to assess the work performance efficiency of the personnel of the Subdistrict Administrative Organization, 3) to compare the level of motivation in working of the personnel of the Subdistrict Administrative Organization, Nong Khae District, Saraburi Province, classified according to the personal factors of the Subdistrict Administrative Organization personnel, and 4) to compare the work performance efficiency categorized by personal factors. The sample group consisted of 245 personnel working in SAOs in Nong Khae District. Data were collected using questionnaires. The statistical tools used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were as follows: 1) The level of work motivation among the SAOs personnel in overall was at the highest level. When considered by aspect, the highest levels of agreement were found in achievement, career advancement, job characteristics, recognition, and responsibility in the work. 2) The work performance efficiency of the personnel in overall was also rated at the highest level. Specifically, the aspects of work quality, workload, timeliness, and cost-effectiveness received the highest level. 3) In comparing work motivation by SAOs personal factors, it was found that personnel of different ages exhibited significantly different levels of work motivation. However, no significant differences were observed based on gender, marital status, educational level, years of service, employment type, and average monthly income. 4) In comparing work performance efficiency by SAOs personal factors, it was found that personnel of different ages demonstrated significantly different levels of efficiency. While the gender, marital status, educational level, years of service, employment type, and average monthly income showed no significant differences in work performance efficiency.

Keywords: Motivational Factors, Affecting Performance, Work Performance

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรซึ่งการมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีความมุ่งมั่น และมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จ และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารขององค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเกิดความรักความผูกพันในองค์กรของตนผู้บริหารองค์กรอาจต้องมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมรับฟังความคิดเห็น สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานสร้างขวัญกำลังใจให้ หรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (อุษาศิระสาร, 2562) ซึ่งแรงจูงใจถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังงานที่ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิต และคุณภาพของงานที่ออกมานอกจากนี้ ยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี มีจำนวน 15 แห่ง มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 625 คน (องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี, 2567) บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆ ประการบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร แต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นกาฝากองค์กร ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแบบให้เสร็จไปวันๆ หนึ่ง บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มี ความคาดหวัง ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานและแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธมกร ทยาประศาสน์, 2560)

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี ว่าอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถบรรลุผลตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 625 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ผู้วิจัยใช้วิธีการหาจำนวนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องการสุ่มโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วยคำถามแบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับ มีความหมาย (Likert, 1932)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ

หนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อขอให้ช่วยตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยติดต่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำบลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามเท่าจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำบลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแจ้งนัดหมายวันนัดในการจัดเก็บแบบสอบถาม 3) ผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อติดตามแบบสอบถามเมื่อถึงวันนัดเก็บแบบสอบถาม 4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยตนเอง ที่เก็บได้จำนวน ทั้ง 245 ชุด เพื่อให้ได้มั่นใจถึงคุณภาพของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่า ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการหาค่าร้อยละ และบรรยายประกอบตาราง

4.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการแจกแจงออกเป็นความถี่ การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีทั้งข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลือกตอบ (Check – List) เป็นต้น

4.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการแจกแจงออกเป็นความถี่ การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีทั้งข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่น การเลือกตอบ (Check – List) เป็นต้น

4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ F-Test (One Way Anova) และ t-test

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ F-Test (One Way Anova) และ t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีผลการวิจัยดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.29	.343	มากที่สุด
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.64	.337	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.28	.312	มากที่สุด
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.64	.333	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.52	.329	มากที่สุด
ภาพรวม	4.47	.258	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .258) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยมีผลการวิจัยดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.38	.318	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.64	.364	มากที่สุด
3. ด้านระยะเวลา	4.28	.330	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.64	.364	มากที่สุด
ภาพรวม	4.49	.318	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 71)		หญิง (n = 174)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	.33	4.33	.34	.942	.347
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.58	.36	4.60	.33	-.305	.761
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.42	.34	4.38	.30	.551	.582
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.67	.33	4.63	.33	.556	.572
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.60	.30	4.54	.33	.687	.493
รวม	4.53	.27	4.50	.25	.625	.532

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงานไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 71)		หญิง (n = 174)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.45	.34	4.38	.31	1.043	.298
2. ด้านปริมาณงาน	4.73	.31	4.63	.36	1.131	.259
3. ด้านระยะเวลา	4.36	.37	4.28	.32	1.082	.281
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.73	.31	4.63	.36	1.131	.259
รวม	4.57	.30	4.48	.31	1.188	.236

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายทันเวลาที่กำหนดหาวิธีแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้นให้โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้รับการร้องขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำมีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีความตั้งใจส่งมอบงานที่มีคุณภาพและพัฒนางานให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจะฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญลั่นต์ พิณทรัพย์ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภรณ์ คงสมา (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีการอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายทันเวลาที่กำหนด หากพบปัญหาในการทำงานมีความพยายามหาวิธีแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้เลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบระเบียบ ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า หน้าที่และความรับผิดชอบควรมีการกำหนดให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานยอมรับในความสามารถในการทำงาน ได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ได้รับการร้องขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้ ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส

1.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบในงานที่มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีความตั้งใจส่งมอบงานที่มีคุณภาพและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีความพร้อมที่จะฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า นโยบายและแนวทางการบริหารงานควรจัดทำให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านระยะเวลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผน จัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของ

ตนเองได้ดี มีการวางแผนการทำงานตั้งเป้าหมายและสามารถวัดผลของงานที่ทำได้ ปฏิบัติงานสำเร็จครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น บริหารเวลาในการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เหมาะสม ใช้ทรัพยากรในหน่วยงานได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยานี (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของซัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญล้นันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพวัลย์ ออมทรัพย์ (2559) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผล และมีการอภิปรายผลรายด้านดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผน จัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อาสานอก (2562) ที่พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ควรมีการศึกษาระเบียบข้อกฎหมายให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องข้อมูลเป็นปัจจุบันสามารถวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ได้ตรงตามข้อเท็จจริง ควรจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาในระดับต่างๆ ควรมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและรวดเร็วและควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการตั้งเป้าหมายและสามารถวัดผลของงานที่ทำได้ทุกครั้ง ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ มีความสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อาสานอก (2562) ที่พบว่า ด้านปริมาณงาน ควรมอบหมายบุคลากรเพื่อช่วยเหลืองานให้เหมาะสมกับภารกิจงานและความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับงบประมาณ ควรมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาและควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.3 ด้านระยะเวลา โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารเวลาในการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อาสานอก (2562) ที่พบว่า ด้านเวลา ควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนกำหนดห้วงการดำเนินงานได้ใกล้เคียงกับข้อเท็จจริง เป็นนักประสานงานที่ดี มีการเปิดรับข้อคิดเห็นจากประชาชนโดยผ่านสื่อช่องทางที่หลากหลายและรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ทรัพยากรในหน่วยงานได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน มีการคำนึงถึงและควบคุมการใช้งบประมาณได้เหมาะสม สามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อาสานอก (2562) ที่พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย การขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่น หรือโครงการที่เกินศักยภาพควรจัดเตรียมเอกสารให้ครบถ้วน ถูกต้อง และจัดส่งเอกสารภายในกำหนด ควรมีการประสานโครงการพัฒนาเพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนควรมีการสร้างเครือข่ายขยายผลต่อยอดกิจกรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิติ (ทวีกุล) (2561) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เตียวไพบูลย์ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพวัลย์ ออมทรัพย์ (2559) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ แนวคิดสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นพอกๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องมึวิธีการในการดึงดูดพนักงานชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับองค์กร อย่างการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังอยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต โดยมีหลัก 4 ใจของการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หลัก 4 ใจของการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร (สมพิศ สุขแสน, 2556)

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

หลัก 4 ใจของการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากหลักการธรรมชาติ คือ การเรียนรู้ธรรมชาติของมนุษย์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการแตกต่างกันและมีเป้าหมายชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าหากเราเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์แล้ว เราก็จะบริหารพนักงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ถ้าหากพนักงานของเราพบว่าสิ่งที่ตนต้องการเป็นเส้นทางเดียวกันกับสิ่งที่จะนำพาเขาไปสู่ความต้องการและเป้าหมายชีวิตนั้น (ก็คือเป็นเส้นทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร) ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติด้วย “ใจ” ที่เต็มเปี่ยมด้วยพลัง (อรุณ รักรธรรม, 2562)

1. เข้าใจ การเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ ทำให้สามารถเลือกมอบหมายหน้าที่การงานให้ถูกต้องกับคนแต่ละประเภท เป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถ ความเก่งกาจของเขาออกมาใช้ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็จะหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานให้กับคนที่ไม่สามารถทำงานนั้น เพื่อป้องกันการเกิดผลลัพธ์อันไม่พึงประสงค์ขึ้นได้และมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของ พนักงานแต่ละคนก็จะสามารถแสดงความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานในสิ่งที่รัก ที่มีความถนัด ย่อมจะทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีความสุขและจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2. จูงใจ การจูงใจให้กล้าที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัดจะทำให้วันหนึ่ง สิ่งนั้นกลายเป็นสิ่งที่รู้และถนัดขึ้นมาได้ ขอบเขตความสะดอกใจในความรู้ก็จะกว้างใหญ่ขึ้น รู้มาก ก็มีวัตถุประสงค์ในการคิดมาก ซึ่งแต่ละคนมีความสะดอกใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด การจูงใจ ประกอบไปด้วย 5 ความกล้า กล่าวคือ (1) กล้าเรียนรู้ (2) กล้าคิด (3) กล้านำเสนอ (4) กล้าทำ และ (5) กล้ารับผิดชอบ การที่เราสามารถจูงใจให้พนักงานกล้าทำในสิ่งที่ตัวเองไม่ถนัด จะทำให้สักวันหนึ่งสิ่งนั้นกลายเป็นสิ่งที่รู้และถนัดขึ้นมาได้ และพัฒนาเป็นความกล้าคิดกล้านำเสนอ และนำไปสู่ความกล้าทำและกล้ารับผิดชอบในที่สุด

3. สานใจ ในองค์กรย่อมประกอบด้วยคนจำนวนมาก มีหน้าที่แตกต่างกันไป หากได้นำเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาเอื้อกัน จะเกิดพลังขึ้นอย่างมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยการจัดการทีมงานข้ามสายงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันนอกจากการทำงานเป็นทีม โดยมี “งาน” เป็นตัวสานใจแล้ว เรายังสามารถใช้ “ความชอบ” ที่เหมือนกันของแต่ละคน มาเป็นตัวสานใจ โดยผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนั้น การทำกิจกรรมร่วมกันยังช่วยเสริมให้เกิดการ “เข้าใจ” และการ “จูงใจ” ให้กับพนักงานคนอื่นๆ ต่อไป

4. ได้ใจ องค์กรที่มีความยั่งยืน จะต้องเป็นองค์กรที่มีชีวิต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และแน่นอนว่า ในทุกช่วงเวลาที่ผ่านไปจะมีอุปสรรคอยู่บ้าง แต่สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการฝ่าฟันอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ ก็คือใจที่ “รักและผูกพัน” ต่อองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน ผู้อาวุโสจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อาวุโสน้อยกว่า (Role model) สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานทุกคนฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ผลการปฏิบัติงานได้คุณภาพเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการวางแผนนำเทคโนโลยีมาช่วยทำงาน ผู้บริหารพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์

1.2 ด้านปริมาณงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควรสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ตามเป้าหมาย/ตามแผนงานที่กำหนด ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากร ควรมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน

1.3 ด้านระยะเวลา บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควรตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องของเวลาเมื่อพนักงานต้องการหาความรู้และพัฒนาการทำงานของตนเอง แบ่งเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามที่คุณบังคับบัญชากำหนด เลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับงบประมาณที่หน่วยงานกำหนด ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้นๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรของหน่วยงานเกินจากที่กำหนดหรือคาดหวังไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ: ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ชเบิร์ก. แหล่งที่มา <http://acad.vru.ac.th/> สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2568.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญญนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1), 118 – 139.
- ญาณิภา จันท์บำรุง. (2555). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธมกร ทยาประศาสน์. (2560). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เจริญพัฒนา.
- นฤมล เทียวไพบูลย์. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 19(1), 32-34.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระมหาสุเมธ สมานิต (ทวีกุล). (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพวัลย์ ออมทรัพย์ (2559). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วิเคราะห์กรณีการจัดการขยะของเทศบาลนครอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มลฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยานี (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภรณ์ คงสมา (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวดี อาสานอก. (2562). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. แหล่งที่มา www.aecenlist.com สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2568.

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. (2567). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง. สระบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี.

อรุณ รักธรรม. (2562). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

อุษา ศิระสาคร. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นยีเนียร์ริงส์สอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. Archives Psychological.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3th ed. New York: Haper and Row Publication.

Cronbach, Lee J. (1971). Essentials of psychological testing. 4th ed. New York: Harper & Row.