

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

**Factors affecting performance efficiency of personnel in Sub-District
Administration Organization, Muang District, Nakhon Pathom Province**

อัญญา โลหิตคุปต์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งมีการหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.965 โดยเก็บข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 300 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท (2) แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (3) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐมมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aims to study the personal factors that influence motivation for work and its impact on employee performance within the municipal administration organizations of Mueang Nakhon Pathom District, Nakhon Pathom Province. The research also aims to compare employee performance categorized by personal factors and to examine the influence of motivation on employee performance in these organizations. The data collection tool employed was a questionnaire, and the tool's quality was assessed using Cronbach's Alpha, yielding a reliability coefficient of 0.965. The data was gathered from 300 employees of the municipal administration organizations in Mueang Nakhon Pathom District. The findings of the research are as follows: (1) The majority of employees are female, aged between 36 to 45 years old, single, holding a bachelor's degree, with most occupying sub-district employee positions. The majority have work experience exceeding 10 years and earn a monthly salary between 10,001 to 20,000 Baht. (2) Employee motivation and performance are rated at the highest level. (3) Within the municipal administration organizations of Mueang Nakhon Pathom District, there are statistically significant differences in job performance based on different personal factors at a significance level of 0.05. (4) Motivation, in all three dimensions - the desire for achievement, the desire for affiliation, and the desire for power - significantly influences overall employee performance at a significance level of 0.05

Keywords: Work motivation, job performance, municipal administration organizations

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปีตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเป็นหนึ่งในกลุ่มที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐเกิดการพัฒนามีบูรณาการ มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ แรงจูงใจของบุคลากร กล่าวคือ การทำบุคคลปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่ สิ่งสำคัญประการหนึ่งมาจากแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันในตัวเองที่ ว่ามีความต้องการแบบใด ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมแบบนั้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม ตามแนวคิดของ McClelland ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลวิจัยนี้ว่าสามารถทราบถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างจูงใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐมแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท

ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน (2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ โดยนำมาจากแนวความคิดของ McClelland (1940) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยนำมาจากแนวความคิดของ Peterson & Plowman (1989)

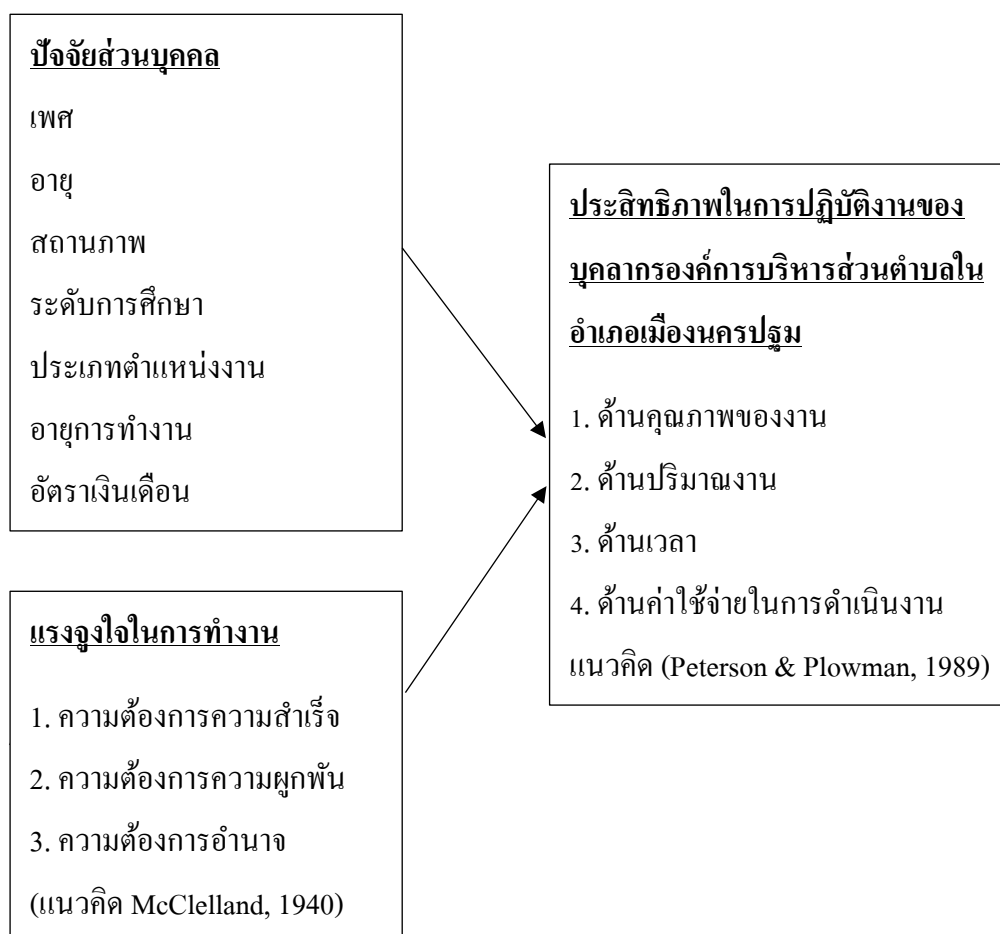
ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทายาามานะ (Yamane, 1973) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ.2566

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรณีศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 1,025 คน (มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ 9/2563) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ จำนวน 12 ข้อ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 20 ข้อ

ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบที (t-test) ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) ส่วนสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล หรือตำแหน่งข้าราชการ บุคลากรมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท
2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านความต้องการความสำเร็จ | 4.34 | 0.46 | มากที่สุด |
| ด้านความต้องการความผูกพัน | 4.32 | 0.53 | มากที่สุด |
| ด้านความต้องการอำนาจ | 4.02 | 0.69 | มาก |
| แรงงใจโดยรวม | 4.22 | 0.46 | มากที่สุด |

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านคุณภาพของงาน | 4.21 | 0.48 | มากที่สุด |
| ด้านปริมาณงาน | 4.31 | 0.49 | มากที่สุด |
| ด้านเวลา | 4.37 | 0.51 | มากที่สุด |
| ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน | 4.35 | 0.49 | มากที่สุด |
| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม | 4.31 | 0.43 | มากที่สุด |

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิจัย พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและค่าอัตราส่วนวิกฤต

| ตัวพยากรณ์ | R Square | Adjusted R Square | F | Sig. |
|---------------------|----------|-------------------|---------|--------|
| สมการผลการวิเคราะห์ | .588 | .583 | 140.612 | 0.000* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Squares) เท่ากับ .588 แสดงว่า ตัวแปรต้นแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตามหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม ได้เท่ากับร้อยละ 58.80 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีตัวแปรต้นคือ แรงจูงใจในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

| ตัวพยากรณ์ | B | Beta | t | Sig. |
|------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| ค่าคงที่ | 1.075 | | 6.681 | 0.000* |
| 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ | 0.440 | 0.469 | 9.515 | 0.000* |
| 2. ด้านความต้องการความผูกพัน | 0.181 | 0.221 | 4.513 | 0.000* |
| 3. ด้านความต้องการอำนาจ | 0.136 | 0.217 | 4.890 | 0.000* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้
$$\hat{Y}_T = 1.075 + 0.440 X_1 + 0.181 X_2 + 0.136 X_3$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องด้วยข้อดีของการทำงานในหน่วยงานราชการ แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยงานระดับเล็กที่สุด แต่ก็ถือเป็นหน่วยงานราชการ บุคลากรจึงได้รับสิทธิสวัสดิการที่ดีจากภาครัฐ คนที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลได้รับสิทธิและสวัสดิการแบบข้าราชการ ส่วนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างก็ได้รับสิทธิและสวัสดิการเช่นกัน แม้จะไม่เท่ากับข้าราชการอย่างพนักงานส่วนตำบล แต่การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของภาครัฐนั้นก็ก็เป็นสิ่งที่คนทั่วไปเห็นว่าดีกว่าสวัสดิการของบริษัทเอกชนเป็นอย่างมาก และทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างภารกิจ หรือ พก. จะได้รับการปรับเงินเพิ่มและเลื่อนขั้นขึ้นทุกปีตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้การได้ทำงานในหน่วยงานราชการยังถือเป็นการทำงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ

เมื่อพิจารณารายด้าน แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทำงานได้สำเร็จจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่า มี self-esteem เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น เช่นเดียวกับ นฤมล กิตตะยานนท์ (2527) กล่าวว่าระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีความแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีความแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำงานร่วมกันกับคนอื่นๆ ดังนั้นบุคคลจะเน้นการปฏิบัติตนอย่างไรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและยังทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของซัซพร มานะกิจ (2560) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือหรือความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคคลจะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่างๆ

แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด การมียศตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น นอกจากได้เป็นที่รู้จักของผู้คน เป็นที่น่านับถือ ผู้คนให้ความยกย่องให้เกียรติแล้ว ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ทำให้มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งความต้องการอำนาจนี้สอดคล้องกับทฤษฎี

ลำดับชั้นความต้องการ ของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่าคนเราต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของมนุษย์

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด บุคลากรใช้เวลาทำงานแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลงานครบถ้วนตามเป้าหมาย บริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตี เฟงพิโรจ (2565) เนื่องจากการที่กฎหมายได้กำหนดกรอบระยะเวลาสำหรับการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมกับการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยกเลิกภารกิจหรือข้อบัญญัติเพื่อให้เกิดความทันสมัย เป็นธรรม คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจและในการปฏิบัติงานก็มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และงบประมาณของแต่ละองค์กร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดทำและบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้ เช่น การตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนมีอัตราส่วนเหมาะสมกับงบประมาณรายจ่ายประจำ การเบิกจ่ายงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (Local Performance Assessment : LPA) ปี 2564 ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐมทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจใดที่จะต้องดำเนินการซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงาน กำหนดภารกิจความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ประเมินการภาระงานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมเพียงพอและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้ปริมาณงานใน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและข้อกำหนดของหน่วยงาน มีผลงานตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ และพบข้อผิดพลาดน้อยลง เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำประเมินผล วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานราชการ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถูกต้องครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และได้คุณภาพ

บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของสวัสดิการที่ได้รับ พนักงานข้าราชการและลูกจ้างประจำมีสิทธิสวัสดิการที่คล้ายกัน แต่สิทธิบางอย่างลูกจ้างประจำจะได้รับน้อยกว่า เช่น บำเหน็จบำนาญที่หลังเกษียณอายุราชการแล้ว เพราะมีหลักการคิดคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับน้อยกว่าพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ที่กล่าวถึงรายละเอียดในการคำนวณเงินได้บำเหน็จบำนาญ จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม ในภาพรวม ร้อยละ 58.80 แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ กล่าวคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับ พบข้อผิดพลาดน้อยลง บุคลากรสามารถบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนด และได้ผลงานครบตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงยังสามารถใช้งบประมาณได้ตามแผนพัฒนาองค์กร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้มีความตั้งใจ ทุ่มเท

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเมืองนครปฐมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ดังนั้นคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการควรให้
ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน
ให้ส่งบุคลากรไปอบรมเฉพาะด้านของตำแหน่งงานนั้นๆ หรือจะเป็นการจัดอบรมเชิญผู้เชี่ยวชาญ
มาบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นการให้
ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากร และกำหนด
ทิศทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เต็มความสามารถ
อันจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานได้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐมมีแรงจูงใจในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการอำนาจ ดังนั้นผู้วิจัย
จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทราบถึงระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการ
อำนาจและการขึ้นเป็นหัวหน้า เพื่อจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและมีทักษะใน
การเป็นผู้นำมากขึ้น อาจจัดอบรมหรือส่งบุคลากรให้เข้าร่วมการฝึกอบรมของทางหน่วยงาน
ราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างภาวะผู้นำ และฝึกการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีหลักการเหตุและผล
ในการทำงาน

แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง
ที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้การยอมรับ และ
ชื่นชม มีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรรู้สึก
ได้รับการชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้สำเร็จ และจะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพต่อไป บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เต็มความสามารถ เป็นการเสริมสร้าง
self-esteem ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน เมื่อทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจ ได้รับการชื่นชมและยอมรับ ก็
สามารถขับเคลื่อนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารงานเช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- ฉพิสา สุระดาอนันต์โกกีน. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 23-38.
- จิรนนท์ แสวงการ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 4(2), 57-67.
- จวีร์ วรรณจาริณกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125-138.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี, *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139
- ชัชพร มานะกิจ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณฐมน บัวพรหมมีคำรงค์พล วิโรจน์ธรรมและปริญญา ศุกรเขตร. (2564). ผลกระทบเชิงสาเหตุของปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 56-66.
- ณัฐสนันท์ บัวโถม, สิทธิพร เขาอู่และทศพล ชีวะพร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(1), 679-702.
- ธีทัต ตรีศิริ โชติ. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2, *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 3(1).
- นฤมล กิตตะยานนท์. (2527). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชสิริ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรเกียรติ์สุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z, *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(165), 1-18.
- รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ. – อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2021 สาระสำคัญจากผลการประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2564
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี, *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 89-100.
- อัมฤทัย ไชยมาตย์. (2564). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์, *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 21(3), 172-185.
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Mohammad Faysal Sarker (2016). *The Impact of Motivation on the Performance of Employees : A Research-Based Case Study in a High School in Bangladesh*. MA in Human Resource Management