

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น¹

FACTORS THAT INFLUENCE THE MOTIVATION OF PERSONNEL TO WORK
IRRIGATION OFFICE NO.6 KHON KAEN PROVINCE

ชนดล ศรีวงษ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสวัสดิการแรงงานและภาวะผู้นำมีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสวัสดิการแรงงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รวมถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวมของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ คือ ปัจจัยสวัสดิการแรงงานมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาความพึงพอใจ และน้อยที่สุดคือด้านความปลอดภัย และปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือรู้จักการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุดคือทักษะการเข้าสังคม

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สวัสดิการแรงงาน, ภาวะผู้นำ, สำนักงานชลประทานที่ 6

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research on factors influencing personnel's work motivation. Irrigation Office No. 6, Khon Kaen Province To study the influence of labor welfare and leadership factors on personnel's performance motivation. Irrigation Office No. 6, Khon Kaen Province The sample group consisted of 120 personnel working in Irrigation Office No. 6, Khon Kaen Province. The tools used for data collection were questionnaires and statistics used for data analysis, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. and methods for analyzing multiple regression equations The research results found that Labor welfare factors of personnel Irrigation Office No. 6, Khon Kaen Province Overall, it was found that the opinions were at a high level, including the overall leadership factor of the personnel of Irrigation Office No. 6, Khon Kaen Province. Overall, it was found that the opinions were at a high level as well at the statistical significance level of 0.05. Therefore, both assumptions were accepted, that is, the labor welfare factor had a high level of influence. When classified into each aspect, it was found that Convenience in working has the highest influence followed by satisfaction And the least is safety. and leadership factors have a high level of influence When classified into each aspect, it was found that listening to opinions and suggestions has the highest level of influence Second is knowing how to work as a team. And the least is social skills.

Keywords : Work motivation, labor welfare, leadership, Royal Irrigation Office No. 6

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร (องค์การ เรื่องรัตนอัมพร, 2556) องค์กรจะดำเนินต่อไปได้ทุกอย่างล้วนมาจากบุคลากรทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นเงิน เทคโนโลยีนวัตกรรม ผลงานต่างๆ บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ถ้าค่า อันเป็นหัวใจขององค์กรทุก องค์กรเราจึงต้องมีคนที่มีความรับผิดชอบ มีความมานะพยายาม มีความรู้ความสามารถ และมีความ ซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในองค์กรให้มากๆ จึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (วิจักขณ์ วรรณพิชญ์, 2546 : 108) เมื่อมีบุคลากรเหล่านี้อยู่ในองค์กรแล้วจึงต้องรักษาบุคลากรนั้นไว้ให้อยู่ร่วมกับองค์กร ได้ในระยะยาว โดยองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ความต้องการ แรงจูงใจ ของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเมื่อเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขจะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความจงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรสำคัญขององค์กร โดยต้องหาหนทางเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้โดยเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงสมควรได้รับสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือค่าแรงหรือรายได้ที่ได้รับตามปกติ โดยปกติของบุคคลแล้ว เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการก็จะทำเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ในทางเดียวกันถ้าบุคลากรหรือพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรและสามารถพัฒนาองค์กรต่อไปได้อีกด้วย แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ มีความรู้สึกเบื่อหน่าย งานขาดประสิทธิภาพ แสวงหารายได้ในทางที่ผิด ทำงานเพื่อหวังผลประโยชน์ของตนเอง จึงก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรได้ (วรรณ อารวรรณ์, 2557)

สำนักงานชลประทานที่ 6 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคสังกัดกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับผิดชอบการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ชัยภูมิ กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด ครอบคลุมพื้นที่ 27.6 ล้านไร่ ครอบคลุมลุ่มน้ำชีและลุ่มน้ำมูลบางส่วน ภารกิจหลักคือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีแหล่งน้ำต้นทุน ดำเนินการจัดเก็บ รักษา ควบคุม ส่งน้ำและระบายน้ำ ให้แก่กิจกรรมการใช้น้ำทุกประเภทเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ใช้น้ำอย่างทั่วถึง เพียงพอและเป็นธรรม รวมไปถึงการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำรองรับการใช้น้ำได้อย่างเต็มศักยภาพ ที่ผ่านมาสํานักงานชลประทานที่ 6 ได้มีการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ ในการบริหารจัดการน้ำสำนักงานชลประทานที่ 6 ได้เน้นย้ำการพัฒนาแหล่งน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่เป็นไปอย่างยั่งยืน ความสำเร็จจากการพัฒนาแหล่งน้ำและวางแผนบริหารจัดการน้ำอย่างทั่วถึง เป็นธรรม อย่างเป็นระบบ ในทุกๆพื้นที่ของสำนักงานชลประทานที่ 6 ซึ่งนอกจากจะเป็นการแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำแล้ว ยังเป็นการพลิกฟื้นผืนดินที่เคยแห้งแล้งกลับมามีชีวิตชีวา มีแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ เพียงพอ สำหรับความต้องการของประชาชนทุกกิจกรรมในทุกภาคส่วนได้อย่างแท้จริง

จากข้อมูลดังกล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานชลประทานที่ 6 เป็นองค์กรสำคัญที่ดูแลบริหารจัดการ และบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำในพื้นที่ภาคอีสาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็คือบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารในแต่ละส่วนจะต้องทำการวางแผน กำหนด โครงสร้างต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่า มีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่องานที่ทำและงานนั้นสามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ที่สนใจศึกษา ในการนำข้อมูล การวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร
2. สวัสดิการแรงงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่นหรือไม่
3. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่นหรือไม่

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสวัสดิการแรงงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานงานวิจัย

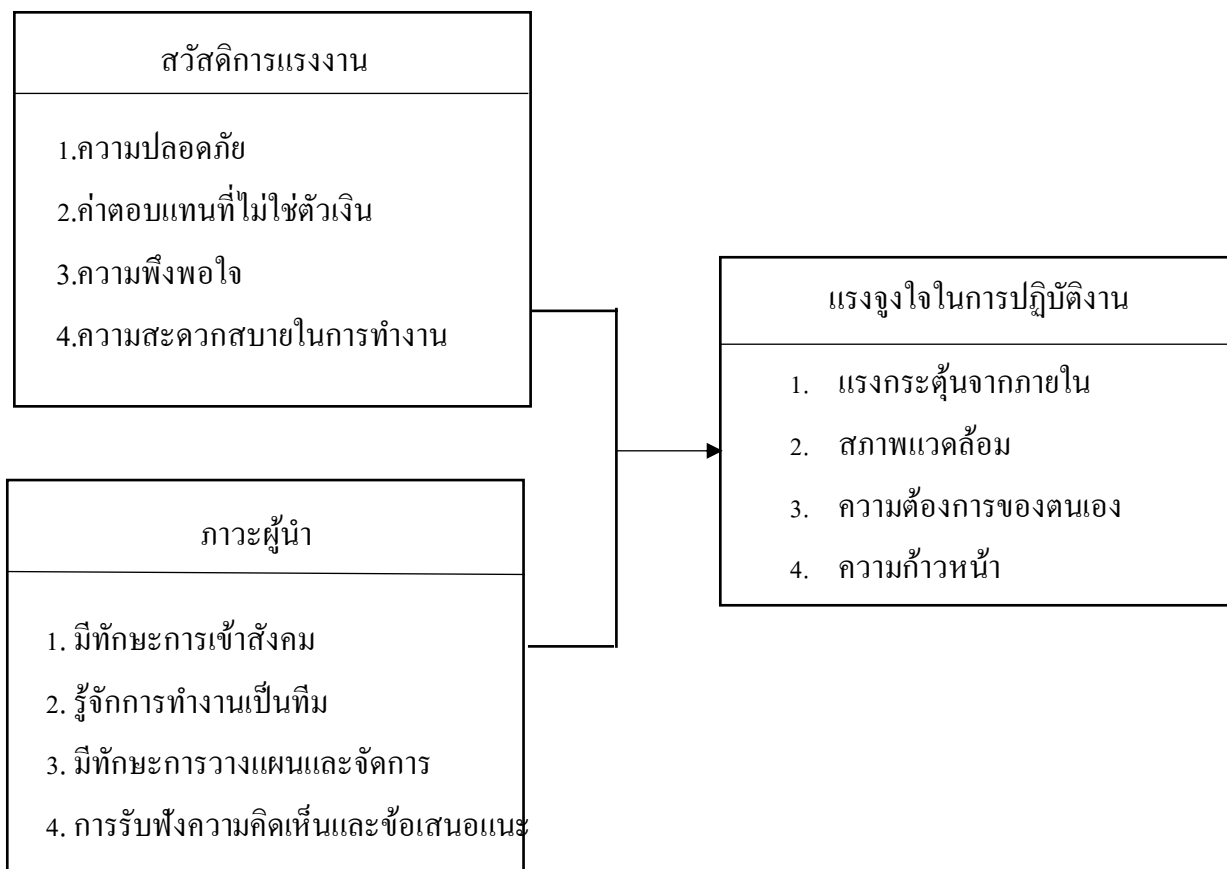
1. ปัจจัยสวัสดิการแรงงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น
2. ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานทั่วไป (ลูกจ้างชั่วคราว)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ตามข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2566 มีจำนวนบุคลากร 120 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยสวัสดิการแรงงาน แบ่งออกเป็น 4 ข้อ

1.1) ความปลอดภัย

1.2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

1.3) ความพึงพอใจ

1.4) ความสะดวกสบายในการทำงาน

2) ปัจจัยภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

2.1) ทักษะการเข้าสังคม

2.2) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.3) ด้านทักษะการวางแผนและจัดการ

2.4) ด้านการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) แรงกระตุ้นจากภายใน

1.2) สภาพแวดล้อม

1.3) ความต้องการของตนเอง

1.4) ด้านความก้าวหน้า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ออกมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดงานวิจัย โดยวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการแรงงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามข้อมูลว่าตรงกับเนื้อหาตามแนวคิดที่ใช้ในกรอบวิจัยหรือไม่

2. การตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้ ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา ทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานทั่วไป (ลูกจ้างชั่วคราว) เพื่อตรวจสอบว่า คำถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (a)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบัก (Cronbach' Alpha Coefficient)

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการแรงงานมีค่าความเชื่อมั่น = 0.861
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าความเชื่อมั่น = 0.925
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น = 0.904
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น มีความเชื่อมั่น = 0.993

ซึ่งค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเกินกว่า 0.800 ขึ้นไปซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดี หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 120 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษามีการอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลให้กับบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 6 เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วน ประกอบด้วย ส่วนบริหารทั่วไป ส่วนวิศวกรรม ส่วนบริหารจัดการน้ำและบำรุงรักษา ส่วนแผนงาน และส่วนเครื่องจักรกล

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามทุกชุด

3. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 120 คน นำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การวิเคราะห์ปัจจัยสวัสดิการแรงงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การแปรผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจะใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Multiple linear Regression ในโปรแกรม SPSS ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 74 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี ร้อยละ 74.17 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ร้อยละ 60.83 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 85 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 67.50

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการแรงงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าในด้านความสะดวกสบายในการทำงานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวม ของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และน้อยที่สุด คือ ทักษะการเข้าสังคม

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสวัสดิการแรงงาน โดยภาพรวม มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือความพึงพอใจ และน้อยที่สุดคือด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น สรุปผลได้ว่า มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือรู้จักการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุดคือทักษะการเข้าสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาในปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงานและภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานชลประทานที่ 6 ควรมีการเอาใจใส่บุคลากรทุกตำแหน่งในด้านการพัฒนาบุคคล การวางแผนงาน การวางโครงสร้างองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการในแต่ละส่วนอย่างรอบคอบ เกร็งครัด และติดตามผลอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น จะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. สำนักงานชลประทานที่ 6 ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น ในด้านการใช้ชีวิต ความต้องการ การตอบสนองต่อการใช้ชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร ความรักในองค์กร และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

2). ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในส่วนของตนได้รับทราบข้อมูลโดยทั่วกันทุกระดับ และมีการปรับปรุง แก้ไข เสนอความคิดเห็นร่วมกัน

2. ควรมีการปรับแผนการให้สวัสดิการบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการใช้ชีวิตของบุคลากร

3. ควรมีการแก้ไขด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของการแบ่งชนชั้น ความเสมอภาคเท่าเทียม เพื่อรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3). ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างละเอียดถึงสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันนี้ สามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิต ความต้องการต่างๆของบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำในหน่วยงานราชการที่บุคลากรต้องการที่จะเสนอแนะหรือต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขในทางที่ดียิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์บุคลากรแต่ละระดับเพื่อให้ได้ข้อมูล ความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะต่างๆมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กาญจนา ภัฏฐา ศิริเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด

ช่อนกลิ่น วอกลาง. (2537) สวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่าย สวัสดิการอุตสาหกรรมไทย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. รายงานฉบับสมบูรณ์ ”บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคน
จนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย”, ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
(สกว.). กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ดวงพร หุตะเสวี. (2544) การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของ
ผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์ . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงเยาว์ นุชนารถ. (2555). ปัจจัยจูงใจในการเลือกศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมของนักศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. วารสารวิจัย มสค.. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2555. สถาบันวิจัยและพัฒนา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

นวม สงวนทรัพย์. (2535). สารัตถกิจวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะ
จะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

ประทีน ไกรสรโกวิท. (2541). ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาบูรณาการนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ประสาร มฤคพิทักษ์ (2532). ฝ่าคลื่นลม. กรุงเทพฯ: พิมพ์วาด.

ปัทมา ธรรมเจริญ. (2538). การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังักัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).

มธุรส สว่างบำรุง. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่: ภาควิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณีบริษัท อดินพจำกัด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา

สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2528). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2531). การบริหารงานบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). **จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์ณี. 2546. **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน**. กรุงเทพฯ : ไชยใหม่ ศรีเอทีพี กรุ๊ป
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire**. Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Beach, Dale S. (1965). **Personnel : Management of People at Work**. New York : The Macmillan Co. Ltd
- Bothwell, Lin. (1983). **The Art of Leadership: Skill-Building Techniques that Produce**
Century - Crofts.
- Fiedler, Fred, E.(1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Frederick, W. Tr. (1911). **The Principles of Scientific Management**. New York:
- Griffiths, D. E. (1956). **Human relation in school administration**. New York: Appleton
- Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1963). **The Organizational Climate Of School**. Chicago:
Harper and Brothers.
- Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J.(1988). **Consumer Behavior: Concept and Applications**. (3 rded). New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review,
p.370-396.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Moorthy, M. V. (1968). **Principle of Labour Welfare**. General Printers & Publishers P.V.T. Limited,
Calcutta.
- Pinder, C. (1998). **Work Motivation in Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
Results. **Educational Administration Quarterly**, 38(5), 643-670.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: Free Press.
University of Chicago Press.

Walter, K. (1978). **The Working Class in Welfare** Capitalism.London : Routledge & Kegan Paul.