

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น¹

MOTIVATION FOR PERFORMANCE AND EFFECTIVENESS OF THE PERSONAL
AT KHON KAEN PROVINCIAL OFFICE FOR LOCAL ADMINISTRATION

สุวตรี โสทรทัศนีย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1) ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุม ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผล ของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น

Abstract

This study has a purpose 1) To study the effectiveness of the performance of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration. 2) To study the motivation for the performance of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration. 3) To examine the relationship between motivation for performance of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration. This study collected data using questionnaires. The sample group consisted of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration, including civil servants, contracted government employees, and service contract employees, totaling 110 individuals. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results indicate that:

1) The effectiveness of the performance of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration is at the highest level.

2) The motivation among the personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration is at the highest level.

3) Motivation in performing the job is correlated with the performance of personnel at Khon Kaen Provincial Office for Local Administration. Among the motivations, work condition motivation is the most strongly correlated with the performance of the officers. Following that are motivations related to job stability, organizational policies and management, job position, authority and control, personal life, career advancement, job characteristics, peer relationships, recognition, job responsibility, relationship with superiors, and compensation. The statistically significant at a level 0.05

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเป็นทรัพยากร ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงนำพองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรในปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดผลสูงสุดที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน และแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนแล้วแต่มีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพ (efficiency) พร้อมกับประสิทธิผล (effectiveness) ที่หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรใดมีทรัพยากร

แรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเรื้อรังขององค์กร ซึ่งขาดประสิทธิภาพในการทำงานไม่สามารถสร้างบุคลากรที่ดีขึ้นมาได้ และอาจจะขาดแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ พนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่ก็ปีก็ลาออกจนต้องหานักงานใหม่อยู่เรื่อยๆ กลายเป็นปัญหาที่อาจจะทำให้เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ไม่ประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรเนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้แรงจูงใจจะส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งก็มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นกัน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เต็มใจในการทำงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ทั้งนี้ การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อครอบงำผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ส่งผลเสียอันเลวร้ายแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังร่างกายและสติปัญญา เสียสละ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด (วรรณ อารณ์ : 2557) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความต้องการไม่เหมือนกันและแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะ พื้นฐานการเลี้ยงดู อุปนิสัย และประสบการณ์ รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันอาจมีแรงจูงใจต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจว่าบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจอย่างไร หรือมีความต้องการในสิ่งใดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นมีทั้งหมด 225 แห่ง ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 6 แห่ง เทศบาลตำบล 77 แห่ง และองค์กรบริหารส่วนตำบล 140 แห่ง ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และสาเหตุสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละนั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วย

ความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นมีความเข้มแข็ง สามารถส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น เพื่อค้นหาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

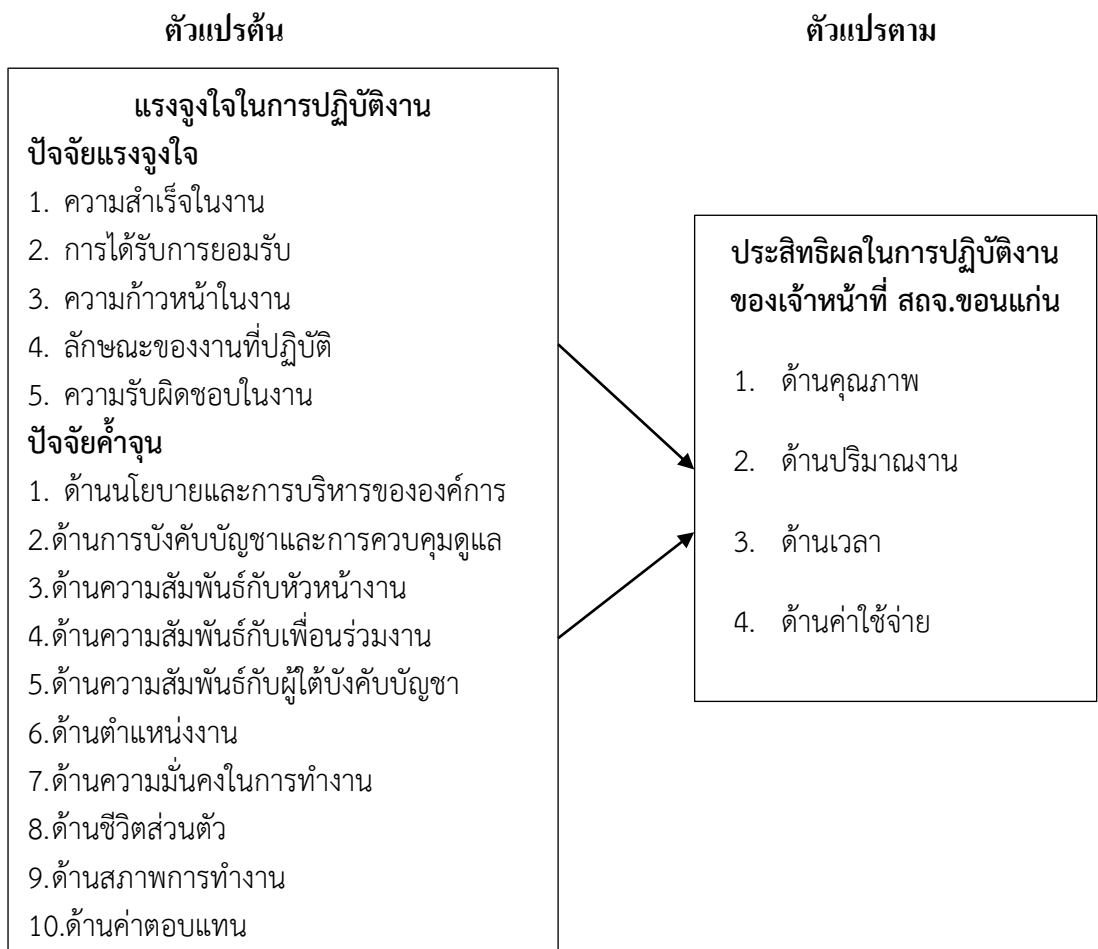
1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีเอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างสังกัดสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 110 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน
 - 1.1) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน
 - 1.2) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ
 - 1.3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน
 - 1.4) แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.5) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน
- 2) ปัจจัยค่าจูน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน
 - 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
 - 2.2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
 - 2.3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
 - 2.4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.6) ด้านตำแหน่งงาน
 - 2.7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.8) ด้านชีวิตส่วนตัว
 - 2.9) ด้านสภาพการทำงาน
 - 2.10) ด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
 - 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
 - 1.2) ด้านปริมาณงาน
 - 1.3) ด้านเวลา
 - 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) 0.962 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 96.2 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น จำนวน 110 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 110 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เอกสาร ตำรา และจากวารสารต่าง ๆ เช่น การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานะภาพสมรส การศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ต่อเดือน และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น สามารถวิเคราะห์ออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 , ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 , ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09

2.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.49 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.39 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 ปัจจัยค้ำ

จุดด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 ปัจจัยค้ำจุดด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 ปัจจัยค้ำจุดด้านตำแหน่งงาน ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 ปัจจัยค้ำจุดด้านสภาพการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุดด้านค่าตอบแทน ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อประสิทธิผลโดยรวมทั้งหมดมีความเห็นในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือด้านปริมาณ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อหรือสามารถอธิบายประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาและการควบคุม แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 15 ด้าน ได้แก่แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาและการควบคุม แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน โดยหากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ต้องการให้ประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นสูงขึ้น ควรมีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ มีการพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการเรื่องพื้นที่ทำงานอย่างเหมาะสม ควรมีการพิจารณาอบหมายงานอย่างเป็นธรรม เหมาะสม โดยพิจารณาจากศักยภาพ ความพร้อม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม เป็นต้น

2. ประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นจะสูงหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจที่ได้รับเพื่อต่อยอดจากงานวิจัยนี้ และเพื่อให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

Gibson, C.H. (1991). "A Concept Analysis of empowerment," *Journal of Advance Nursing*, (16) : 354-361.

Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes**. (9th ed.). United States: The McGraw-Hill Companies

Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

ดิน รัชชยพฤทธิ. (2553). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รุ่งตะวัน บุรณ์พานาคานต์. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. อุดรธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). การวางแผนและการบริหารโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).