

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในหน่วยงานในสังกัดสำนักอธิบดีผู้พิพากษภาค 1¹

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN ORGANIZATIONS
UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF THE CHIEF JUSTICE, REGION 1

อิสราวุ์ ทองน้อย²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 จำนวน 322 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .868 และทดสอบสมมติฐานโดยการ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ได้ร้อยละ 75.20 (Adjusted R² = .752) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ด้านความต้องการสิ่งที่ทำขาย และด้านความเป็นตัวของตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

A study on Factors Affecting Effectiveness of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Jusdiction1 is quantitative research. The purposes of this study were 1) to study the effectiveness of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Justice, Region 1. 2) to study the motivation factors of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Justice, Region 1, and 3) to study motivation factors affecting Effectiveness of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Justice, Region 1. This research is quantitative research. Use exploratory study methods Exploratory study methods and questionnaires were used as the data collection tool. The sample size was determined to be 322 persons. Data analysis was conducted using descriptive statistics, which include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Test hypotheses with inferential statistics using Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results of the research showed that the motivation factors affecting Effectiveness of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Justice, Region 1, with statistical significance at the 0.01 level. The correlation coefficient is .868, suggesting a strong and positive relationship. Multiple regression analysis shows that affecting Effectiveness of Personnel in Organizations under the Jurisdiction of the office of the Chief Justice, Region 1, accounting for 75.20% of the variance (Adjusted R2 = .752), with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation factors, Effectiveness.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ ต่างก็พยายาม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม ความพร้อมขององค์การจึงอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน หรือปัญหาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ประชาชนจับจ้องการทำงานของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การขาดประสิทธิภาพ และทำให้องค์การไม่บรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้ เพื่อให้ให้องค์การบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ยกตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละมอม, 2559)

จากความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้น คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน จะสำเร็จได้ต้องมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจมีผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุประสิทธิผลได้ จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg นั้น ได้กล่าวว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานช่วยเพิ่มความสนใจและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงาน ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็จะตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น Herzberg กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ปัจจัย ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ให้ทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ส่วนปัจจัยค้ำจุน หมายความว่า ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

คำถามการวิจัย

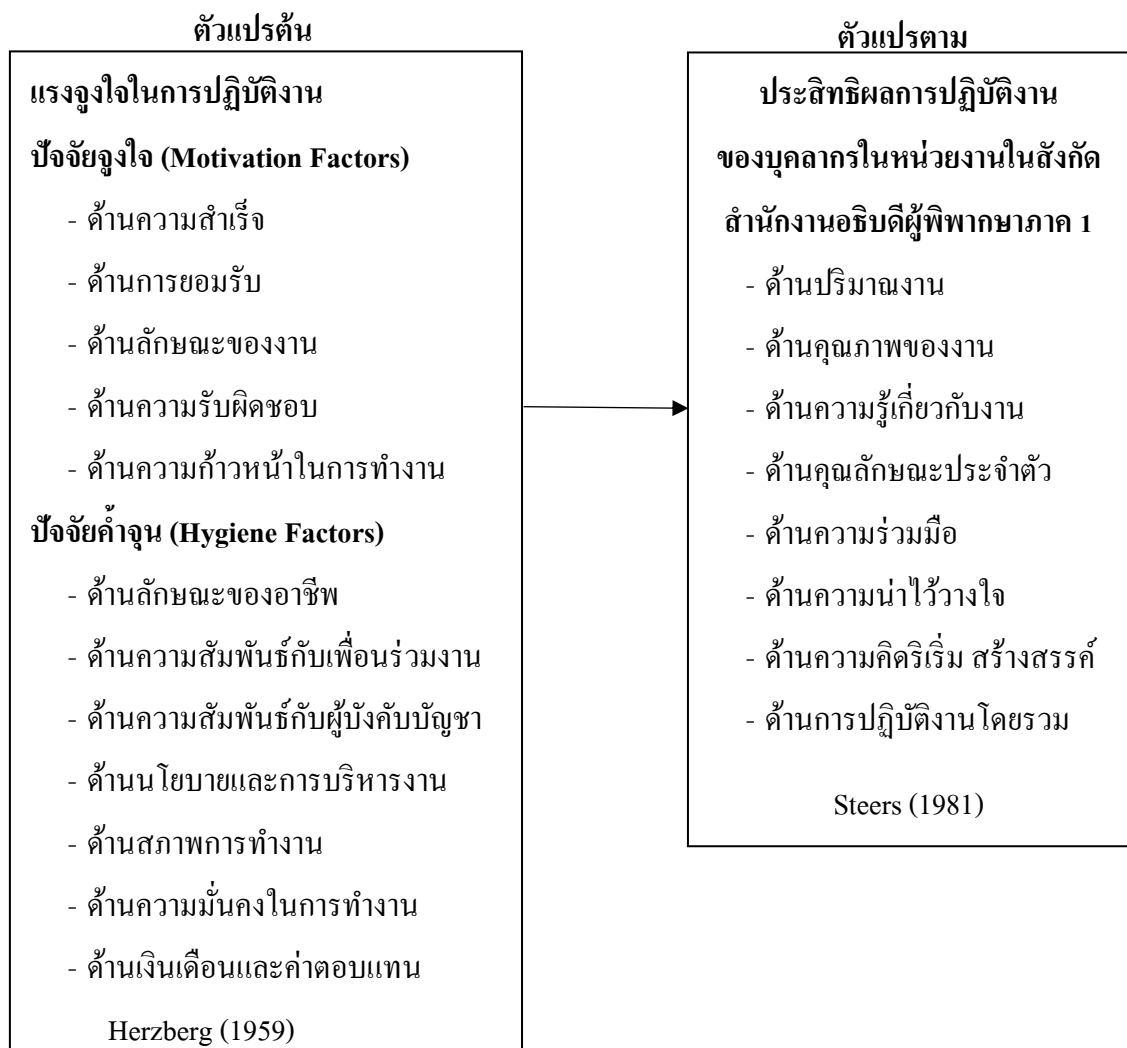
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 หรือไม่ มากน้อยเพียงใด อย่างไร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 จำนวน 1,643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 322 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1. ด้านความสำเร็จ
2. ด้านการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

6. ด้านลักษณะของอาชีพ
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
10. ด้านสภาพการทำงาน
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
12. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน

3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านคุณลักษณะประจำตัว
5. ด้านความร่วมมือ
6. ด้านความน่าไว้วางใจ
7. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้จัดทำ แบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ตำรา และการสืบค้นจากที่ต่าง ๆ โดยจัดทำเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 โดยจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม จำนวน 24 ข้อ

โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Likert Scale มี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการกำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม เพื่อจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

4.3 นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4.5 หาความเที่ยงตรง (Validity) จากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้ โดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จะได้ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 0.98

4.6 นำแบบสอบถามไปทดสอบการใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล ทั้งหมด 30 ชุด แล้วจากนั้นก็เอามาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีระดับค่าความเชื่อมั่น = 0.987

4.7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 จำนวน 322 คน

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 และศึกษา ค้นคว้า จากรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมมา มีดังนี้

6.1 การตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดลอกและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดลอกเฉพาะที่ถูกต้องสมบูรณ์เท่านั้น

6.2 จัดแบ่งข้อมูลแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

(1) การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

(2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คือ การดำเนินการทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งในการวิจัยนี้คือความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี มีศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีประเภทตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 11 – 15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือ และด้านคุณลักษณะประจำตัว

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .868 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 1 ได้ร้อยละ 90.70 (Adjusted $R^2 = .907$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กร ควรเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 1 ด้านคุณลักษณะประจำตัว โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ด้านความร่วมมือ ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และด้านปริมาณงาน ควรบริหารจัดการงานให้กับบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. สภาพการทำงานทั้งเครื่องมือและสภาพแวดล้อม ถ้าปรับปรุงให้ดีขึ้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นได้อีกและด้านการปฏิบัติงานควรเน้นในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีทั้งในเวลาและนอกเวลางานอีกด้วย

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ชัชชัย วรรณสุทธิ.(2563). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4.

วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พรทิพย์ คำชาย. (2557). อิทธิพลของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM). กรุงเทพฯ:
สถาบัน TDRM.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). กลยุทธ์การบริหาร โอกาส. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

น.อ.ดำรงศักดิ์ ชงตะทบ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุสาหกรรมวิสาหกิจ อุดมเดช กรมอุตสาหกรรมเรือ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

นุชณา ณ พายัพ. (2566). ตัวแบบสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ธุรกิจนำเที่ยวในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่

เพชรภรณ์ เทพรมวงค์. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดส านักงานธนารักษ์พื้นที่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อินทรา จันทร์เจริญ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อุทัย เลหาวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด

Afsaneh Nahavendi and Ali R. Malekzadeh. (1999). Organizational Behavior : The person organizational fit (New Jersey : Prentice Hall, Inc.

- Baumeister, R. F. and Leary, M. R. (1995). "The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation." *Psychological Bulletin*. Vol.117 No.3 : 497-529.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior* Belmont, California: Thomson Wadsworth.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes* (4 th ed): Austin, TX: Business Publications.
- Hoy, W., K., and Miskel, C. G. (1991). *Education administrators: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, B. S. (1959). *The motivation of work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row
- McGregor, D. M. (1967). *The Professional Manager*. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design and applications* (3 rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). California: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R. (2003). *Management*. (6 th ed.).New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M. (1980). When is an organization effective?. A process approach to understanding effectiveness. *Organizational Dynamics*, 5, 50-63.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Woolfolk A.E. (1995). *Education Psychology*. 6th ed. Boston : Allyn & Bacon A.Simon & Schuster company.
- Zhu, Y.-Q., Gardner, D. G. and Chen, H.-G. (2018). "Relationships Between Work Team Climate, Individual Motivation, and Creativity." *Journal of Management*. Vol.44 No.5 : 2094–2115