

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร¹

The Study of Factors Affecting Personnel Performance Under the Ministry of
Social Development and Human Security in Mukdahan Province

จินตนาภรณ์ คล่องดี²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสรุปผลการศึกษาดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ รองลงมา คือ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this independent study were to study (1) the motivation and performance efficiency of personnel under the Ministry of Social Development and human security in Mukdahan Province; (2) the relationship between motivation. with the performance of personnel under the Ministry of Social Development and Human Security in Mukdahan Province The sample group used in the research consisted of 78 personnel under the Ministry of Social Development and Human Security in Mukdahan Province, without random sampling. The tools used in the study were questionnaires, statistics used in data analysis. including the frequency distribution finding the percentage averaging Finding the Standard Deviation and correlation coefficient analysis to test the hypothesis The results of the study can be summarized as follows:

The results of a study on motivation affecting performance of personnel under the Ministry of Social Development and Human Security in Mukdahan Province It was found that the motivation of personnel under the Ministry of Social Development and Human Security in Mukdahan Province The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the need for motivation, followed by the need for commitment. and in terms of need for success, respectively. As for the opinion level on the performance of personnel under the Ministry of Social Development and Human Security in Mukdahan Province. The overall picture is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was time, followed by workload. quality of work and operating costs, respectively. More correlated than other motivations followed by motivation in relation to the need for commitment and the motivation for the need for power, respectively.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร แต่ละองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้นๆ แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแล้วก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้นๆ เป็นผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ และอนาคตขององค์กร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นหน่วยงานหลักด้านสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน จำเป็นต้องทำงานเชิงกลุ่มเป้าหมายและเชิงประเด็น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงในหลายด้าน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เช่น การเปลี่ยนโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ สะท้อนให้เห็นภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในมิติใหม่ที่มีความเชื่อมโยงบูรณาการตั้งแต่ระดับโลก (Global) ระดับชาติ (National) และระดับพื้นที่ท้องถิ่น (Local) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรในหน่วยงานจะต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมภายใต้ศักยภาพความพร้อมของประเทศ และพัฒนาคน เสริมสร้างศักยภาพให้คนที่ด้อยโอกาสหรือยังขาดโอกาสให้มีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องทำความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่จะต้องผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงความร่วมมือร่วมใจและการเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ แรงจูงใจของบุคลากร แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมาก แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำถามวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหารหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

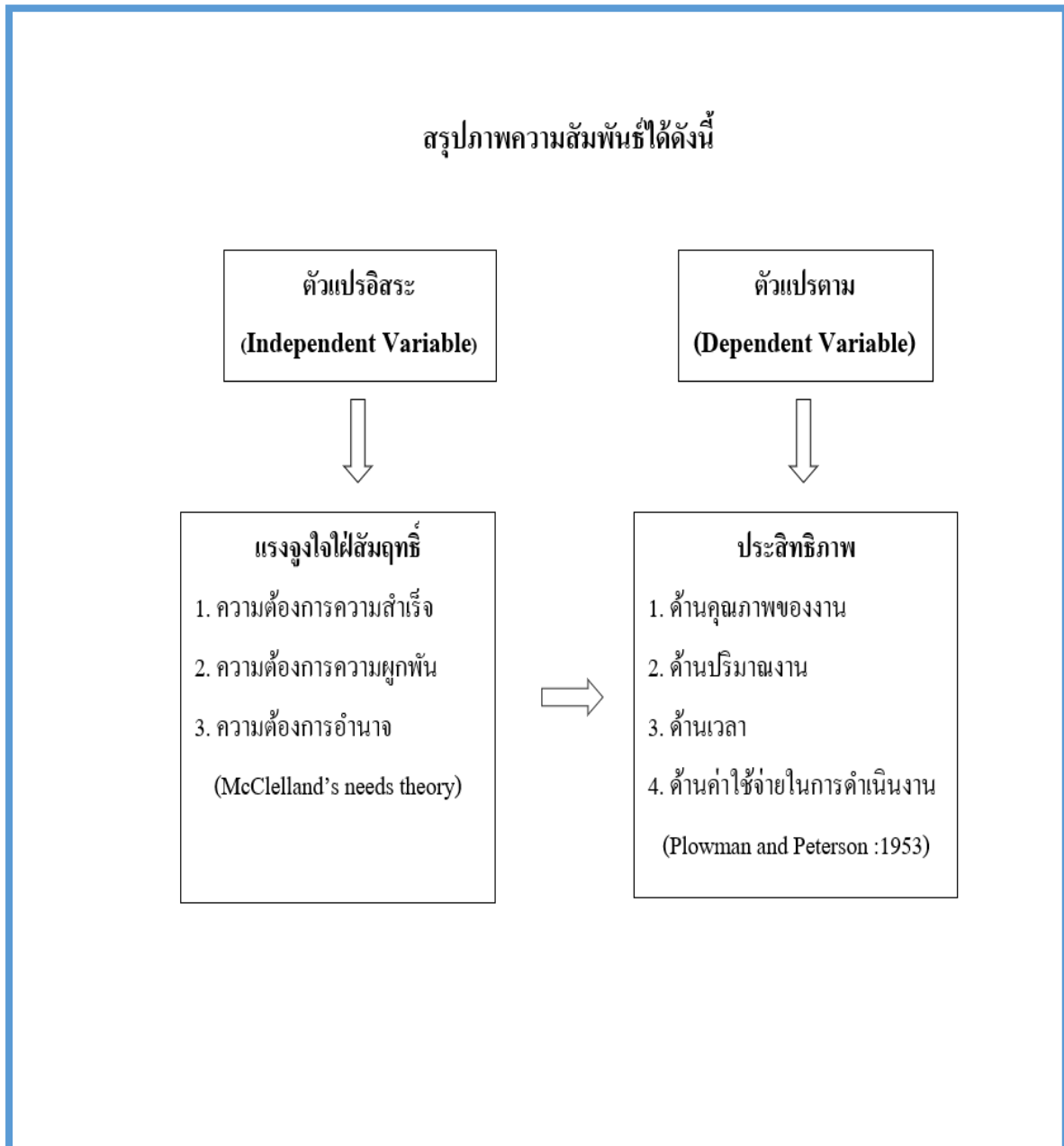
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - ความหมายแรงจูงใจ องค์ประกอบแรงจูงใจ
 - ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
 - ทฤษฎีลำดับความความต้องการของ Maslow
 - ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยและผลงานที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมุกดาหาร (2) บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร (3) ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดมุกดาหาร (4) นิคมสร้างตนเองคำสร้อยจังหวัดมุกดาหาร มีจำนวนประชากรเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 78 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้จัดเก็บข้อมูลเข้าไปขอความร่วมมือจากบุคลากรช่วยตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่แท้จริง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาวิจัย ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจ ได้แก่

- แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ
- แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน
- แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน
- ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน
- ประสิทธิภาพด้านเวลา
- ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ
- 2) คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน จำนวน 5 ข้อ
- 3) คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน (quality) จำนวน 5 ข้อ
- 2) คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ (quantity) จำนวน 5 ข้อ
- 3) คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (time) จำนวน 5 ข้อ
- 4) คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (cost) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงถึงเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
- 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 97.4%
- 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5. การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีคุณภาพและเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือด้วยวิธีการ ดังนี้

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (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) เท่ากับ 0.974 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 97.4 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 78 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 78 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 78 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีรายได้เฉลี่ย 15,001–25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.954) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.108) รองลงมา คือ ด้านความต้องการความผูกพัน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.928) และด้านความต้องการความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.826)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.297) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.333) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.315) ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.285) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.254) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเท่ากับ 0.718 ซึ่งมีความมากที่สุด แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.556 และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.526 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความสามารถ ความถนัดของบุคคล และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ
- 2) ด้านความต้องการความผูกพัน ภายในองค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม และช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 3) ด้านความต้องการอำนาจ องค์กรควรมีสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพราะบุคลากรบางกลุ่ม หรือที่เราเรียกว่าดาวเด่น บุคลากรกลุ่มนี้ ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น โดยส่วนใหญ่องค์กรไม่สามารถจูงใจและรักษาพนักงานดาวเด่นด้วยค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินอย่างเดียว ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาถึงการมอบหมายให้ ตอบสนองต่อความต้องการที่อยู่ภายในของพนักงานดาวเด่น และมีโอกาสให้เขาได้แสดงออก ในทางที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ เพื่อมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานและพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
- 4) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษารื่องนี้ต่อไปควรศึกษาและพัฒนาต่อไปในด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการขยายผลของการวิจัยให้ ครอบคลุมในวงกว้างมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). **การมอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติ**
ราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบาย
และยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ**
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ**
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ**
ปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิชิตพล กันทะ และปัญญา มูลคำกาเจริญ. (2560). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาปศุ**
สัตว์ในพื้นที่เขต 4. กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ**
บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 5 ฉบับที่ 1
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). **แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ : กรณีศึกษา กอง**
บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน**
ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, **Block the Motivation to Work**.
New York: John Willey.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality (2nd ed.)**. New York: Harper and Row.
- Reddin, W.J. (1970). **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley & Sons