

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3¹

INCENTIVES AFFECTING PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN SISAKET
ELEMENTARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ศุภรดา นนทศิลา²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 104 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 83 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 3 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (3) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำสำคัญ:แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) To study the motivation for the performance of personnel in the office of Sisaket Elementary Education Service Area 3 (2) Study the effectiveness of the personnel's performance. in the office of Sisaket Primary Educational Service Area District 3 (3) To study the motivation affecting the effectiveness of work performance of personnel in the office of Sisaket Elementary Education Service Area 3 Using an exploratory study method The population used in this study was Civil servants and educational personnel under the Office of Sisaket Elementary Education Service Area 3 of 104 people, divided into 83 civil servants, 2 government officials, 3 full-time employees and 16 temporary employees. The results of the data analysis revealed that (1) The motivation of personnel in the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was found to have a very high average. (2) The overall effectiveness of the personnel in the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was found to have a very high average. (3) The motivation affecting the effectiveness of the work performance of personnel in the office of Sisaket Elementary Education Service Area 3 found that have a positive relationship at a very high level The statistical significance was at the .01 level, which showed that the motivation was related in the same direction as the performance effectiveness of the personnel of the Sisaket Elementary Education Service Area Office 3

Keywords: motivation, efficiency in performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินกิจการของทุก ๆ องค์กรในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์นั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพบกับ การเปลี่ยนแปลงต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรงตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วกระทันหัน และสลับซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การแทรกแซงจากต่างประเทศหรือ กระบวนการ โลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ๆ ที่พร้อมใจกันหลั่งไหลเข้ามามีบทบาท ในสังคมไทยซึ่งนับวันจะมีอิทธิพลมากขึ้นเรื่อย ๆ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวัฏจักรสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร องค์กรต่าง ๆ ต้องค้นหาแนวทางแสวงหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและมีจุดยืนที่มั่นคงในการดำเนินงาน และหัวใจสำคัญของการ เปลี่ยนแปลงก็คือ “คน” เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หาก “คน” มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้น “คน” จึงนับได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคนในด้านความรู้ความสามารถด้วยการเพิ่มพูนทักษะ อบรมให้เกิดประสบการณ์และชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ “การสร้างแรงจูงใจ” ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร

แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแล้วก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นผลงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ และอนาคตขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งสร้าง “แรงจูงใจ” เพื่อก่อให้เกิด “จิตสำนึกแห่ง ความรับผิดชอบ” + “จิตสำนึกแห่ง คุณภาพ” ให้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับและไว้วางใจขององค์กร (สิริภักดิ์ วงศ์ธีรุตม์, 2546: 36)

“คน” จึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ เป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้แล้ว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์กร อันจะนำไปให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย

จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน

โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณ (กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ, 2554) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจ เพื่อความพึงพอใจในการทำงานมักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ (ไพบุลย์ ตั้งใจ , 2554) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้ บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ จึงทำให้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยคาดหวังว่า ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับองค์กร โดยนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อความสำเร็จของงานรวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วยอีก ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อย่างไร
2. ประสิทธิภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อย่างไร
3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อย่างไร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสมสำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการ กล่าวไว้ ดังนี้

Pinder (1998) (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554: 274) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

Certo (2000) (อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น คงไม่สามารถเลือกใช้ทฤษฎีใดได้เพียงทฤษฎีเดียวในการอธิบายความหมายของแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความซับซ้อนและละเอียดอ่อนในทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น และความหวังต่าง ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในการทำงานที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 1959 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) (กมลพร กัลยามมิตร, 2559 : 179-182) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮอร์ ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960 - 1969 กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ(2) ปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ลักษณะงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารขององค์กร 2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6. ตำแหน่งงาน 7. ความมั่นคงในการทำงาน 8. ชีวิตส่วนตัว 9. สภาพการทำงาน 10. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัย ทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน

โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในหน่วยงานทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ตั้งไว้ซึ่งเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ซึ่งการจูงใจให้บุคลากรทำงานเพิ่มขึ้นนั้นต้องอาศัยความเข้าใจในกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคลากรก่อนจึงจะสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้การทำงานนั้นสำเร็จ ทันตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและเปิดช่องทางให้บุคคลได้ มีความรับผิดชอบควบคุมตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือเป้าหมายในชีวิต เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) (อ้างใน มารวย วิชาญยุทธนากุล, 2560 หน้า 22-23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับว่าเป็นความสามารถในการผลิตและคุณภาพของการมีประสิทธิผลในการผลิตดังนั้นในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานจึงพิจารณาจากองค์ประกอบ4ประการได้แก่

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณของงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. ประสบการณ์การทำงาน
7. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเชิงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

(Herzberg 1959)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

1. ค่าตอบแทน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. การนิเทศงาน
5. นโยบายและการบริหาร
6. สภาพการทำงาน
7. สถานะทางอาชีพ
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

(Peterson & Plowman)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 83 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งครอบคลุมตัวแปร เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 70 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นลักษณะคำถาม แบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ผลการศึกษา จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท

2. การวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก เท่ากับ .817 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

3. การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก เท่ากับ .834 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพงานของ กลุ่มตัวอย่าง 104 ตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.394

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ปัจจัยจุดใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .564, sig. = .000$)

ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .462, sig. = .000$)

ปัจจัยจุดใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .649, sig. = .000$)

ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .733$, $sig. = .000$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .835$, $sig. = .000$)

ปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .652$, $sig. = .000$)

ปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .599$, $sig. = .000$)

ปัจจัยค่าจ้างกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .548$, $sig. = .000$)

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1
ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ด้านปริมาณงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ความสำเร็จในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เกิดจากมีการมอบหมายงานให้
สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม
ความสามารถ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงา
นั้น ๆ
เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน
3. ลักษณะงานที่ทำ องค์กรมีการกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน ในปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ความรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรและ ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร มีการวางโครงสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานแก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่าง เสมอภาคและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งขอคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จได้ด้วยดี
9. การนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้สอนงานมีความรู้ ความสามารถในการสอนงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
10. นโยบายและการบริหารขององค์กร องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของ องค์กรและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่าง เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานขององค์กร
11. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย มีแสงสว่าง เพียงพอและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือวัสดุ สำนักงานที่มีสภาพดีทันสมัยและมี จำนวนเพียงพอ มีการจัดมุมพักผ่อนให้มีบรรยากาศ ที่ดีในการทำงานมากขึ้น
12. สถานะทางอาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพ เป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ

13. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีความเสมอภาคและเป็นธรรมในหน่วยงาน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี วินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการไทยต่อไป

3. ควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ควรมีการทำกรวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อที่จะ ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น และมีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน องค์กร และประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- กานดา คำมาก .(2555) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา.
คณะบริหารธุรกิจ.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ.(2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, สาขาวิชาศึกษา
ทั่วไปคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กาญจน์ภา ญวีรัชย์ และผู้แต่งคนอื่น ๆ. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:ม.ป.ท.
- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยเกริก.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- จอมพงศ์มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิ.พรีนซ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554).จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ญาณิสา บุญจิตรี. 2552. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท
ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). Data mining techniques: For marketing, sales,
and customer relationship management. Indianapolis: Wiley.

- Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Frederick, Herzberg et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Gordon, Judith R. and associates. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice* (8thed.). New York: McGraw-Hill.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Lunenburg,F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concept and practices*. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Murray, H. A. (1983). *Exploration in Psychlogy A Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age*. New York: Oxford University Press.
- McGregor, Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mc Clelland, D. C. (1961). *The Achieving Society* Prineton. New Jersey: Van Nostrand.