

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 1

Incentives affecting work effectiveness : a case study of personnel with Work in Phetchabun Province, affiliated with the Ministry of Social Development and Human security

วัชรารักษ์ ชีระสาร 2

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 150 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3) ปัจจัยประสิทธิผลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง ซึ่งปัจจัยประสิทธิผล ด้านการจัด

1 บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2 นักศึกษาโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มากที่สุด

Abstract

study subject Incentives Affecting Performance Effectiveness of Personnel Working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Human Security 1) To study the motivation factors affecting the effectiveness of personnel working in the province. Phetchabun under the Ministry of Social Development and Human Security 2) to study the factors of effectiveness in Work of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Security 3) to study the motivation factors affecting the efficiency factor in the performance of the personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Human Security The sample used in This study consisted of 150 people. The results of the analysis revealed that 1) personal factors had no effect on the effectiveness of Performance of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Security of human beings with a statistically significant 0.05 level of which sex, age, status, educational level and position type Different affects the effectiveness of the work performance of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry. Social development and human security are no different. 2) Motivation affecting the effectiveness of Performance of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Security of human beings as a whole is at a very high level. The motivation factors in both aspects, namely the motivation factor and the health factor, were The relationship in the same direction as the operational effectiveness of personnel working in Phetchabun Province. under the Ministry of Social Development and Human Security; 3) the effectiveness factor affects the effectiveness of Performance of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Security of human beings overall is at the highest level. There was a high level of positive correlation. social welfare social work Protection and protection of rights and providing social welfare services to People have an effect on the efficiency in the performance of personnel working in Phetchabun Province under the Ministry of Social Development and Human Security the most

วัชรภรณ์ วีระสาร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีหน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ดูแลด้านการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคทางสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวในระดับของจังหวัด โดยแบ่งเป็นหน่วยงานดังนี้ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์พัฒนาราษฎรบนพื้นที่สูงจังหวัดเพชรบูรณ์ บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดเพชรบูรณ์ จากภารกิจหน้าที่ในด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และ บุคลากร โดยเฉพาะความมั่นคงในหน้าที่และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างไร
2. ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างไร
3. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัย

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's Motivation Theory (Spector, 2000, หน้า 176 -194 อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริสาตพันธ์ 2555, หน้า 222) ได้สรุปแนวคิดดังกล่าวพบว่าปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจของมนุษย์ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1.1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) คือความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือมีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกว่าจะได้รับความก้าวหน้า ก็จะพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งจะมีความสามารถและเต็มใจที่จะเรียนรู้

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทั้งนี้ ลักษณะของงานที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติได้นั้น ต้องมีความท้าทายความรู้ ความสามารถไม่จำเจซ้ำซาก

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การมอบหมายให้บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ตัดสินใจในงานของตนเองได้จะช่วยทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน

1.5 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหารการยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน เช่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนหนึ่งเป็นการเสริมแรงด้วย หากให้ต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ออกจากงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภทนี้หากได้รับก็เป็นความปกติไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน บุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามวัน เวลาที่กำหนด

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง บรรยากาศ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความรู้สึกว่าได้รับการสื่อสารด้านนโยบายที่องค์กรมีการจัดโครงสร้างที่ดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึงการ พบปะสังสรรค์กับบุคคลในสถานะต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา

2.5 โอกาสความก้าวหน้า (Possibility to growth) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีโอกาสได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้น ในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

การที่จะเกิดประสิทธิผลการทำงานนั้นต้องประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ผู้ที่ทำงานและ โครงสร้างการทำงาน สำหรับผู้ที่ทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นผู้ที่ทำงานที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะดังนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2556 อ้างใน พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, หน้า 7-8, 2558)

1. ความฉับไว หมายถึง การจัดการกับเวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า ทำงาน แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมคาดหวังเรื่องความรวดเร็วของพนักงาน บริการ

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข / หรือสถิติต่าง ๆ ไม่ประมาทเลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพมักศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จาก องค์กร จากผู้อื่น หรือจากสื่อต่าง ๆ เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึง ความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติ บ่อย ๆ มิใช่มีความรู้เพียงแค่นั้นด้านวิชาการเท่านั้น การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะมี ความแม่นยำในการทำงาน แทบจะไม่เกิดความผิดพลาด เป็นบุคลากรที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ให้อยู่ กับองค์กร

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เช่น คิด ระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น

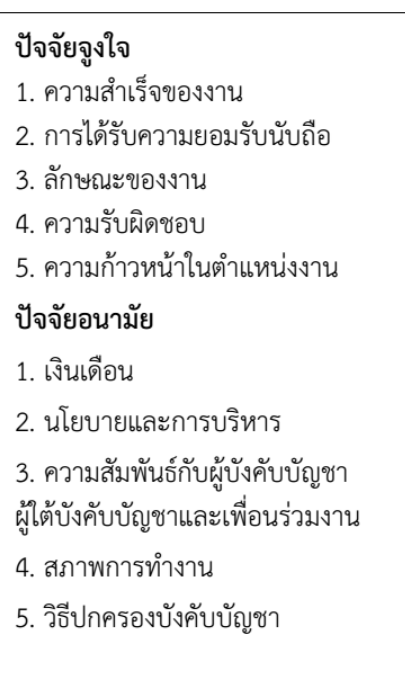
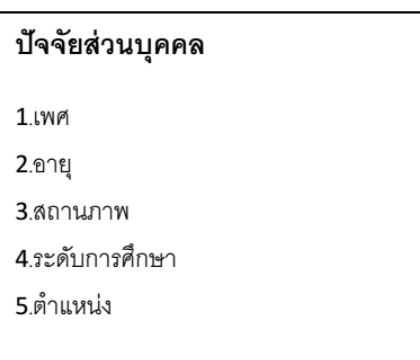
6. ความสุขจากการทำงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักจะมีความสุขในการ ทำงาน มีความสุขจากการมีพัฒนาด้านการทำงานที่ดีมีความสุขจากการได้เรียนรู้สิ่ง ๆ ใหม่

การนำแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปร ผู้ศึกษาจึงได้แสดงกรอบแนวคิดการศึกษาที่กล่าวมาดังแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

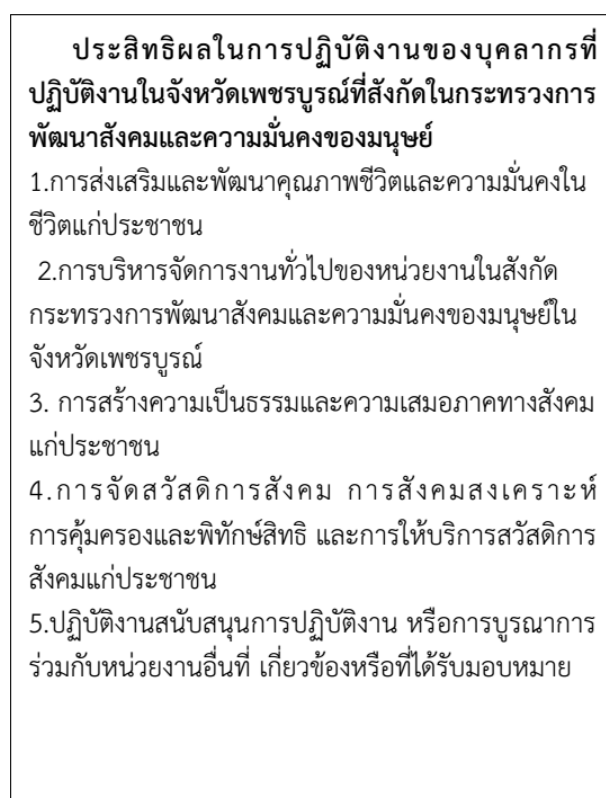
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน



แผนภาพกรอบแนวความคิดการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษา

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น รวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา และ ปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเชื่อถือได้ สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนารอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น
3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 150 ราย เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์
4. การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย และนำแนวความคิดที่ได้ ไปสร้างแบบสอบถาม เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคล คำถามเป็นการสอบถามเกี่ยวข้องกับเรื่องรายละเอียดส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชน การบริหารจัดการงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคทางสังคมแก่ประชาชน การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ประชาชน ปฏิบัติงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับ กลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มกรณีศึกษา โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของ แบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่า Alpha มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.7 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีค่าเพียงพอ (Hair et., 2014) เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาและปัจจัยทั้งหมดที่ศึกษา โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test ในการทดสอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน จึงรวบรวมข้อมูล ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลเชิงสำรวจ การรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการสนับสนุน การศึกษาให้มีความสมบูรณ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อน จากนั้นนำมาประมวลผลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

- 1.สามารถสรุปได้ ดังนี้ เพศของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ หญิง มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.33 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสมรส มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 และประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานราชการ มากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.67
- 2.ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน
- 3.ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40
4. ปัจจัยประสิทธิผลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัดในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ควรให้ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติโดยให้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ในการใช้ศักยภาพของผู้ปฏิบัติให้ 2) **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร 3) **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผู้บริหารองค์กรควรให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล 4) **ด้านความรับผิดชอบ** ควรให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบใน การกำหนดแผนงานและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน 5) **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ควรส่งเสริมและสนับสนุนเครื่องมือ ทรัพยากร ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ได้อย่างเต็มที่ เพียงพอ 6) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ค่าตอบแทน และค่าสวัสดิการที่ได้รับควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และสวัสดิการในการลงพื้นที่ให้ชัดเจน 7) **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับพื้นที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ พร้อมหาทางแก้ไขให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่รวดเร็ว 8) **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** ควรเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องความปลอดภัยในการลงพื้นที่ 9) **ด้านสภาพการทำงาน** ควรตั้งงบประมาณในการดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ครื้นเครง 10) **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งรับ ฟังความคิดเห็นในการนำเสนอจากผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ และแนวทางปฏิบัติที่ ตรงกัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึกถึงปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ที่มีผลต่อปัจจัยประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและด้านการสร้าง ความเป็นธรรมและความเสมอภาคทางสังคมแก่ประชาชนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่สังกัด ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ที่ชัดเจนและนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา เพื่อพัฒนาและแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา . จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นายภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา).จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์,
- นารินทิพย์ สิงห์ออย (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จิตรา นำใส (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
- จตุรภัทร ประทุม (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ร้อยเอ็ด วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปวีณา รัศมีงาม (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพัตรา ดำรงรัตน์ การศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) (2556) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ศศิธร กัลยารัตน์ (2563) การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการเสริมสร้างพหุปัญญาของเด็กปฐมวัย กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ปฐมวัยเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด งานนิพนธ์ (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา

- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ (2557)** การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- จิตินันท์ นันทะสร (2563)** สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560)** ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560)** ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธุมากร เจดีย์คำ (2559)** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558)** การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- โชติกา ระโส (2555)** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กศ.ม. การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มลฤดี เย็นสบาย (2557)** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัชระ ส่องสีอ่อน (2562)** แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕ (นครศรีธรรมราช) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์ (2557)** แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก