

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี^๑
Motivation Affecting the Performance Efficiency of Government Officers in
Lopburi Provincial Administrative Organization

ณัฐชนน เสือพันธ์เจริญ^๒

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (5) เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ Independent Samples t-Test สถิติ One-Way ANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมีค่า r โดยรวมเท่ากับ 0.406 และมี ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจไม่มีด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, ข้าราชการ

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the motivation of government officers of Lopburi Provincial Administrative Organization (2) to study the performance of government officers of Lopburi Provincial Administrative Organization (3) to study and compare personal factors with the performance of the government officers of Lopburi Provincial Administrative

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Organization (4) to find the relationship between motivation factors for work performance and the performance of government officers of Lopburi Provincial Administrative Organization (5) to find incentives for performance that influence the efficiency of the work of government officers of Lopburi Provincial Administrative Organization. Data were collected from a sample of 110 Lopburi provincial administrative organization officers by using a questionnaire as a research tool. The statistics used for data analysis were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and inferential statistics including Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA, Correlation Analysis, and Multiple Regression Analysis with setting the statistically significant at level 0.05. The results of the study were (1) Personal factors were gender, age, education level, monthly income and the working age of government officers of Lopburi Provincial Administrative Organization which different has a level of efficiency in performance not different in statistically significant at the 0.05 level. (2) The motivation factor for the work was related to the efficiency in the performance of the government officers of Lopburi provincial Administrative organization with an overall R-value was 0.406 and a Sig. value was 0.000 by statistically significant at the level of 0.01 and (3) Performance motivation factors influence the efficiency of the government officers performance of Lopburi Provincial Administrative Organization from the hypothesis testing was found that motivating factors none of them influence operational efficiency. But the supporting factors which have aspects that influence operational efficiency by the statistical significance at level 0.05 was the supervisory side and in terms of salary and compensation.

Keywords: Motivation, Efficiency, Government Officers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการของประเทศไทยถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการไทยให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ข้าราชการไทยเริ่มจากในสมัยรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแบบของประเทศทางตะวันตก ทรงตั้งโรงเรียนมหาดเล็ก และต่อมาในสมัยรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 โรงเรียนมหาดเล็กได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือน และในสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก ให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการ

เป็นที่เข้าใจกันดีว่า ข้าราชการ คือ คนที่ทำงานของพระราชา ซึ่งงานของพระราชา คือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนให้มีความอยู่ดี กินดี ดังนั้น ในฐานะที่เป็นคนทำงานของพระราชา ข้าราชการจึงมีหน้าที่ในการช่วยเหลืองานของพระราชา โดยเมื่อสมัยก่อนประชาชนทั่วไปจะมีความเชื่อว่า การเป็นข้าราชการ คือ การเป็นเจ้าคน นายคน มีเกียรติยศชื่อเสียง มีผู้คนนับหน้า ถือตา ดังมีคำกล่าวที่ว่า “สิบพ่อค้าเลี้ยงไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” ซึ่งมีความหมายว่าในอดีตผู้ใหญ่ผู้เฒ่าผู้แก่มิอยากให้ลูกหลานเป็น พ่อค้าที่มากมี เพราะมีความเชื่อว่าถึงพ่อค้าที่มีความร่ำรวยอย่างไรก็ตามแต่ยังไม่มียศเท่า “พญา” หรือ “พระยา” โดยหมายถึง ข้าราชการ แต่ใน

สมัยปัจจุบัน ข้าราชการต้องทำงานโดยยึดโยงกับประชาชน โดยถือว่าประชาชนเป็นผู้รับบริการรายใหญ่ของระบบราชการ ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นศูนย์กลางในการที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงเกิดแนวความคิดการแบ่งส่วนราชการกระจายไปยังส่วนภูมิภาค และแนวความคิดการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทัวถึง และรวดเร็ว องค์การภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญในการดำเนินงาน คือ การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่องค์การจะสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น จึงต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับองค์การนั้น โดยบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การให้ความสำคัญกับเรื่อง “คน” หรือ “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีชีวิต มีจิตใจ และความรู้สึกลึกซึ้ง องค์ประกอบด้านบุคลากรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นกลไกต่อการดำเนินกิจการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

ซึ่งข้าราชการไทยในปัจจุบันถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเมื่อเทียบกับบุคลากรในภาคเอกชน การปฏิบัติงานในสมัยก่อนส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่างานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ขาดตัวชี้วัดในการดำเนินงานทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจน โดยที่ประชาชนต้องการได้รับการสาธารณะจากภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ รวดเร็ว ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการปรับปรุงให้มีรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยในหนึ่งปีงบประมาณจะมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน มีการกำหนดตัวชี้วัดต่างที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญ อันจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความก้าวหน้าต่อไปหรือไม่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่ของจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปเทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และงบประมาณตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และปัจจุบัน คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่จัดระบบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ให้มีความเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จะแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ เช่น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด คู่มือกิจการทั่วไปของหน่วยงาน กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คู่มืองานฝ่ายนิติบัญญัติ (ฝ่ายสภาฯ) กองแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่อง แผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กองช่างรับผิดชอบทางด้านงานช่าง การก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองคลังดูแลด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ ทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงานด้านการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบด้านการตรวจสอบการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรทั้งหมดจะต้อง

ทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างสูงสุด

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่ต้องการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่จัดระบบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนผู้วิจััยซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จึงมีความสนใจต้องการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลจากผลที่ได้วิจััยมาเป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารท้องถิ่น ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าต่อไป

คำถามในการวิจััย

1. การปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีประสิทธิภาพในระดับใด
3. ปัจฉัยส่วนบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
4. ปัจฉัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์หรือไม่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
5. ปัจฉัยแรงจูงใจด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจััย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจฉัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจฉัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
5. เพื่อหาปัจฉัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจััย

1. ปัจฉัยส่วนบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ปัจฉัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. ปัจฉัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory) Herzberg (1959) สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่เท่าเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) 2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) 2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working condition) 2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) 2.7 ตำแหน่งงาน (Status)

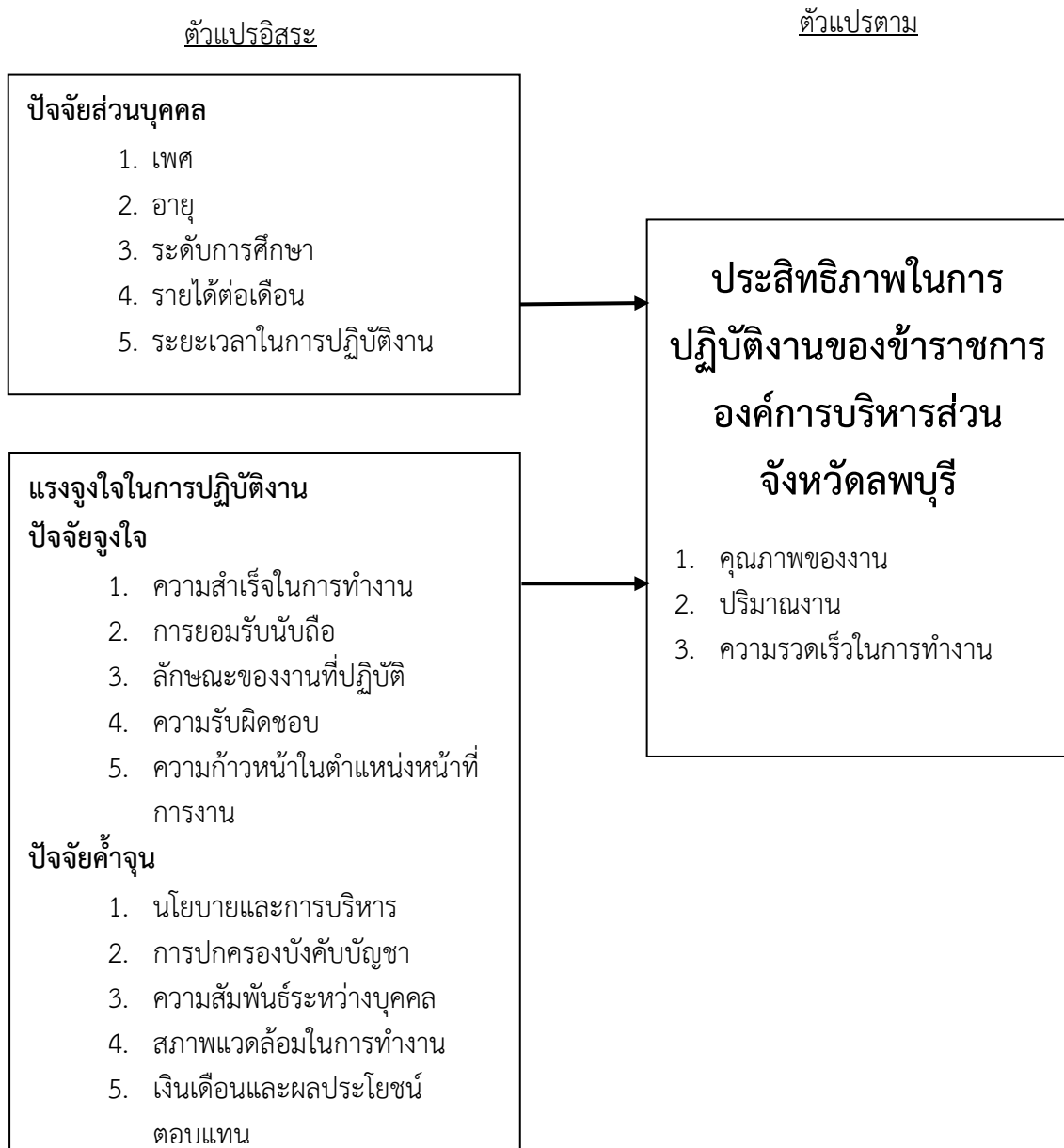
สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของ Herzberg เป็นกระบวนการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg มาประยุกต์ใช้นั้นจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านการจูงใจ (Motivation factors) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้พนักงานมีความสุข ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ นั้น มองถึงการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมุติที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้บุคลากรทำงาน ปัจจัยจูงใจให้บุคลากรทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิด ประสิทธิภาพ ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จะต้องคำนึงถึง 2 ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดไว้มากมายเกี่ยวกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) และ 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยสามารถประเมินผลของประสิทธิภาพ นั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด จึงได้กำหนดระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 143 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane: 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำนวน 110 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เก็บข้อมูลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีทั้ง 7 ส่วนราชการในสังกัดฯ โดยจะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire)

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ได้แก่

3.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียด เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.1.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม

3.1.5 เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

3.1.6 แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.2.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

3.2.2 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .925 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

4.1 ขอนหนังสือจากประธานกรรมการบริหารโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ ถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จังหวัดลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

4.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติ t-Test วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และใช้ (Analysis of Variance: ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

5.2.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 110 ตัวอย่าง พบว่า ชำราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 โดยมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 24 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.53 โดยในแต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ อันดับแรก คือ ปัจจัยค่าจูน รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.61 และ 4.46 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.78 รองลงมา คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และลำดับสุดท้าย คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งทุกด้านมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค่าจูน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.60	.435	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	.594	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.52	.468	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.48	.472	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.29	.633	มากที่สุด
รวมปัจจัยจูงใจ	4.46	.401	มากที่สุด
ปัจจัยค่าจูน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.78	.392	มากที่สุด
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.76	.406	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.70	.370	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	.472	มากที่สุด
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.47	.473	มากที่สุด
รวมปัจจัยค่าจูน	4.61	.273	มากที่สุด
รวม	4.53	.278	มากที่สุด

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในแต่ละด้านมี ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ซึ่งทุกด้านมีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านคุณภาพของงาน	4.52	.461	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.63	.398	มากที่สุด
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.59	.470	มากที่สุด
รวม	4.58	.388	มากที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 40.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 22.7 ด้านปริมาณงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.1 และด้านความรวดเร็วในการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.1

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีเพียง 2 ด้านที่มีอิทธิพล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีอิทธิพลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 43.6 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีอิทธิพล คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีลักษณะของการทำงานเป็นระบบ มีขั้นตอนการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นระบบโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการทำงานรายบุคคลอย่างยุติธรรม รวมถึงสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม หรือ สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ใช้สถิติ สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Correlation) มาทดสอบเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่ามีค่า r โดยรวมเท่ากับ 0.406 และมี ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานหลักในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารี อินทรา (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแซนมิ-ไซซิสเท็มส์ ประเทศ ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจไม่มีด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เนื่องจากในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีเป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัว แบบพี่น้องที่ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกัน สามารถที่จะปรึกษาและให้คำปรึกษากันได้เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน และมีการให้กำลังใจส่งเสริมกันในการทำงานร่วมกัน และด้วยหน่วยงานเป็นรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารที่เป็นฝ่ายการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่นั้น จะมีความใกล้ชิด เข้าใจ เข้าถึงปัญหาของประชาชนได้ดี อีกทั้งหน่วยงานมีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำ มีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง และมีการจัดระบบสวัสดิการ เงินค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม จึงทำให้แรงจูงใจในทั้ง 2 ด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี สุภาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพียงปัจจัยเดียว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.716 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนแล ผลตอบแทน สามารถทำนายอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Beta = 0.329, 0.218, 0.197 และ 0.183 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สำหรับผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บูค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อมรินทร์ บูค เซ็นเตอร์ จำกัด ภายใต้ปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานฯ ในปัจจุบันรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในอาชีพ จากสาเหตุหลาย ๆ อย่าง เช่น ไม่มีอิสระในการทำงานเนื่องจากถูกควบคุมตลอดเวลา นโยบายและขอบข่ายงานไม่ชัดเจน โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งต่างจาก วัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่เป็นลักษณะการทำงานแบบ ครอบครัว พี่น้อง ที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การทำงาน และยังมีอิสระทางความคิดและอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บริหารไม่ต้องมาควบคุมเอง แต่จะมีการดูแลในระดับหัวหน้าฝ่ายฯ ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งด้วยลักษณะของหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการที่สามารถยืนยันความมั่นคงของการทำงาน บุคลากรจึงมีความเชื่อมั่นในองค์กรถึงความมั่นคงในอาชีพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การเข้ารับการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงาน และทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่อก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรนำเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารที่ปฏิบัติได้จริงมาใช้ในการปฏิบัติ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรให้จัดระบบสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งควรมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรและผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ถึงความคาดหวัง และความต้องการในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ต่อไปในอนาคต

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น รวมถึงขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อสามารถนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การด้านต่าง ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด งานนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ; บธม. (การจัดการสาธารณะ) ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสตรีส์ จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ราตรี สุภาพันธ์. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลังสำนักงานกำลัง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2563). ประวัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. เข้าถึงได้จาก <https://www.loppao.go.th/>
- อุทัยสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อารี อินทรา. (2553). ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิส เท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

Elmore Peterson & E. Grosvenor Plowman. (1953). Human resource management. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, Frederick. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.

Yamane, (1973). Statistics and Introductory Analysis. 2nded. New York: Harper and Row.