



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ศิริณญัฐ สิทธีจักร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ศิรินัญญู สิทธิจักร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK MOTIVATION AFFECTING ON PERFORMANCE
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL
IN THAT PHANOM DISTRICT NAKHON PHANOM PROVINCE

BY

SIRINYAPAHT SITTHIJAK

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University





ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศิริณัฐ ลิทธิจักร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สัญญา เคนาภูมิ) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

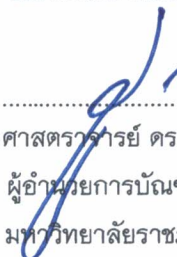
 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ศิรินัญญู สิทธิจักร์

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	ศิริณัฐ ลิทธิจักร์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม 3) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.82$)
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)
3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = .203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta = .155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT₂) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ($R^{2Adj}=.789$)

ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.573$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta=.354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

TITLE	Work Motivation Affecting on Performance of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province
AUTHOR	Sirinyapaht Sitthijak
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of Motivator factors and Hygiene factors affecting performance efficiency of local administrative organization personnel in That Phanom District, Nakhon Phanom Province. 2) Efficiency Level in Performance of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province. 3) The Effects of Motivation Factors and Sustaining Factors on Performance Efficiency of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province. The samples consisted of 230 personnel of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province by using a questionnaire as a data collection tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research revealed these results:

1. Work Motivation of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.90$) by the Motivator factors ($\bar{X} = 3.99$) and the Hygiene factors ($\bar{X} = 3.82$)
2. Performance of Local Administrative Organization Personnel in That Phanom District Nakhon Phanom Province Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.94$).

3. Motivator factors for work progress ($\beta=.408$), growth ($\beta=.203$), and job characteristics ($\beta=.155$) influenced the efficiency. in the performance of personnel of local administrative organizations in That Phanom District statistically significant at the .01 level. The task success aspect (MT_2) influences performance. in the performance of personnel of local administrative organizations in That Phanom District Statistically significant at the .05 level. The aforementioned components can together predict the level of performance efficiency of local administrative organization personnel in the district. That Phanom, Nakhon Phanom Province, 78.90 percent. ($R^{2Adj}=.789$).

Hygiene factors were policy and administration ($\beta=.573$), occupational characteristics ($\beta=.354$), supervisor relationship ($\beta=.230$), and co-worker relationship ($\beta=.087$). Influencing the performance of personnel of local administrative organizations in That Phanom District. Nakhon Phanom Province statistically significant at level .01. The aforementioned components can together predict the level of performance efficiency of local administrative organization personnel in That Phanom District. Nakhon Phanom Province got 87.90 percent. ($R^{2Adj}=.879$).

Keywords: Work Motivation, Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	36
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม .	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
สรุปผลการวิจัย	113
อภิปรายผลการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะการวิจัย	127
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	140
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	148
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	150
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย	174

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	52
2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..	64
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	78
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายงาน	80
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายงาน	81
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน รายงาน	82
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงาน รายงาน	83
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายงาน	84
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ รายงาน	85
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการเจริญเติบโต รายงาน	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ รายชื่อ	87
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน	88
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของอาชีพ รายชื่อ	89
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายชื่อ	90
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายชื่อ	91
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายชื่อ	92
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพการทำงาน รายชื่อ	93
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในอาชีพ รายชื่อ	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ	95
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน	96
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน รายชื่อ	97
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน รายชื่อ	98
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านเวลา รายชื่อ	99
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รายชื่อ	100
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	102
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	106
28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	108
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	110
30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	165
31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	166
32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	172

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสื่อสารในด้านต่าง ๆ และพัฒนาไปอย่างรวดเร็วรวมถึงการให้บริการของภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งส่งผลให้ภาคเอกชนมีการนำหน้าภาครัฐและนับวันภาคเอกชนมีบทบาทสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่องค์กรของรัฐถูกมองว่าการบริหารงานหรือการให้บริการต่าง ๆ ที่ล่าช้า เชื่องช้า และขาดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ และสอบถามข้อมูลด้านต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงานในองค์กรทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหาร คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ ซึ่งบุคคลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหา การใช้ทรัพยากร เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศณคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมา องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ เสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กร แต่หากไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการที่บุคลากร

จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคลากรจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน นั้นด้วย ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีพลังความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร "แรงจูงใจ" ถือเป็นปัญหาใหญ่ ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการ แก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการ เพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็น องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการ องค์กรจึง จำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองของ ความ ต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพในการให้บริการ ที่ดีต่อไป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จาก

ผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุดซึ่ง ประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลการทำงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อย เพียงใด คุ่มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพ ของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด (กฤตภาดิน มิ่งโสภา, 2564)

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีบุคลากรที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะ ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหาร จัดการที่ดีเพียงพอมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อส่งเสริมทำให้บุคลากรมีประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม คือ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิด ความพึงพอใจมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ดีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ในฐานะผู้วิจัย สนใจที่จะทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อศึกษาว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อย

เพียงใด และศึกษาว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม หรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของงาน
- 2) ความสำเร็จในงาน
- 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) การเจริญเติบโต
- 6) การยอมรับนับถือ

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของอาชีพ
- 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- 4) นโยบายและการบริหารงาน
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) ความมั่นคงในงาน
- 7) ค่าตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน
- 2.2.2 ด้านปริมาณงาน
- 2.2.3 ด้านเวลา
- 2.2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

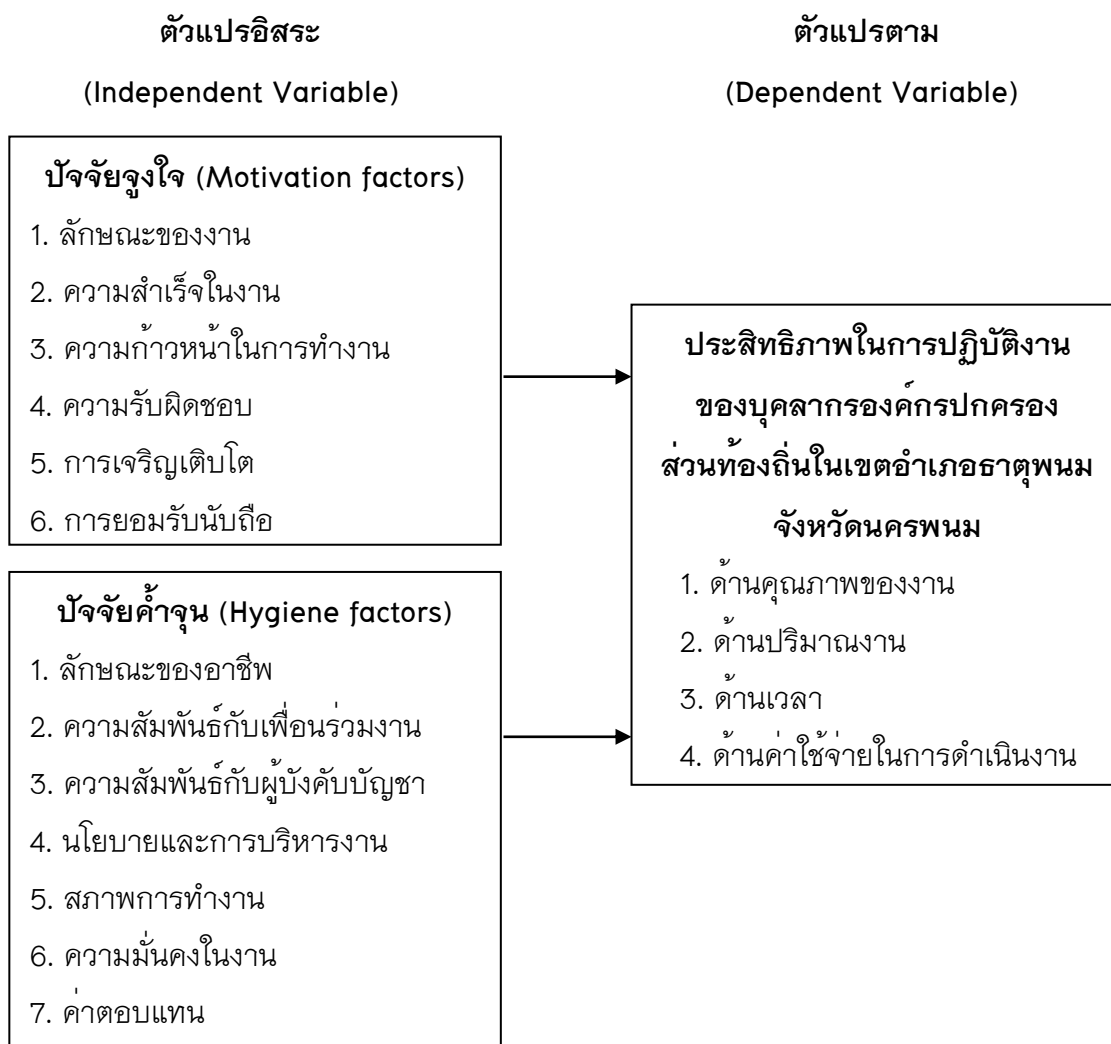
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

1.5 การเจริญเติบโต หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยมีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จำทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยเพียงพอและบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงานมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการวิจยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2.7 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำ ออกมา มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ

3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3.3 ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ภาย อาทิ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดทรัพยากร มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีพนักงานตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

4. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดพูนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดพูนม จังหวัด

นครพนม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทราวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่องค์การใช้เพื่อที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระทำในสิ่งที่ยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้ทรงความรู้ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รุ่งธนา แสงมณี (2552, หน้า 36 ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน และแรงจูงใจยังส่งผลไปถึงคุณภาพของผลงานและประสิทธิภาพของการทำงานด้วย ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้แก่หัวหน้าทีม หรือผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทีมนั่นเอง

ทศนี ศรีจิตติศักดิ์ (2554, หน้า 38) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังงานที่ผลักดันให้คนทำพฤติกรรม พร้อมทั้งควบคุมให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยายามรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดไปทั้งนี้ในแง่ของการทำงาน ในองค์การนั้น คำว่า “เป้าหมาย” ก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานโดยมี ประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง

ศศิพร ภูมิสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

อัญชลี มั่นตระกูล (2556, หน้า 16) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า (Motivation) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจาก สิ่งเร้า (Stimulus) ภายในและภายนอก ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร

Newstrom (2007 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

Fried Lander and Pickle. (1968, p. 195 อ้างถึงใน อุษา เฟื่องประยูร, 2558, หน้า 14- 15) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงาน ของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียง ของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น
2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพ ของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น
3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการ ของฝ่ายบริหารการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียง

ของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงาน ทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจ ในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำในสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการ คือ (Barnard, 1974, pp. 142-148)

5.1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงาน ให้แก่หน่วยงาน มาแล้วเป็นอย่างดี

5.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

5.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุข ทางกายในการทำงาน

5.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจ มากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของ หน่วยงานที่จะสนองความต้องการ ของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้ แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5.5 ความตึงเครียดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

5.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์บาร์นาร์ด ให้ความหมาย วิธีการจงใจว่า นอกจากจะตอบสนองของความตึงเครียดพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองของความตึงเครียดทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองของความตึงเครียดด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 35) สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้

ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างโดยหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายของตน ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจเกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีผู้ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจไว้คล้ายกันดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, อ้างถึงใน รุ่งธัญญา แสงมณี, 2552, หน้า 12) กล่าวว่า ส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การ และมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานจะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้วผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดีผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจและจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทาย

ที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารมีหลายประการดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามารถอดทนความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล

และในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากร

มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิด

สร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 อ้างถึงใน ลาวัวณย์ ดีสวัสดิ์, 2555, หน้า, 14) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริการเกิดประสิทธิผล

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรมในองค์การ

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนององวัตอุปสงค์ขององค์การ และตอบสนององวัตอุปสงค์ของตนเองไปพร้อม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจำงในเรื่องของวัตอุปสงค์ขององค์การทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตอุปสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฉลิม สุขเจริญ (2557. หน้า 25 สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำวิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใดการจูงใจแบบปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี อยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้ เลือกรูปแบบการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับความ ต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐหรือผู้บริหารควรพิจารณาวิธีจูง ใจของบุคคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึก ผูกพันกับงาน อยากรที่จะทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงาน อย่างจริงจัง

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ (รั้งสรรพค์ ประเสริฐศรี, 2548) สามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories) มุ่งที่วิธีต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งที่ การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้นทศนะการเสริมแรง จะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work-related outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้ โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงาน ของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) มุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทาง กายภาพ (Physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็น แรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎี

นี่ยังเสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านบวกของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำ และอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) มุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในช่วงแรกเริ่มของการศึกษา McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษาและวิจัยกันเฉพาะด้านนี้ด้านเดียวอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มนักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้นให้ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและพบว่า ความต้องการด้านนี้เป็นกุญแจอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจเพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาต่อมา McClelland และเพื่อน ๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงานและได้ศึกษาผู้บริหารขององค์กรหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น พบว่าการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน (สมภิศ การดำริห์, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้งสามประการเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลโดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตชนวนขวยสิ่งต่าง ๆ คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการเหล่านั้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมติฐานขึ้นแล้ว ทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเรานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่กล่าวต่อไปนี้เป็นคือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy) Maslow (1970, pp. 69-91) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งขั้นของความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง

การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามยอมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg

(นิตินพ ภูตะโชติ, 2559, หน้า 187-188)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นที่รู้จักและนิยามกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two-Factor theory, Motivation Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory

ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิม คือ ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจ และ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่อะไรที่จูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

3. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1992) ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยังทำให้ความต้องการที่มีอยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคขัดหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปเพิ่มความสำคัญขึ้น

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจพบว่า งานบางงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูง ในด้านความก้าวหน้า แต่ถ้าสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์การไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้ คนงานก็จะออกจากองค์การ ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดองค์การต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

4. ทฤษฎีตัวแบบการจูงใจ (Motivation Model) ของ Porter and Lawler (1968) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง 1) พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น 2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์การ และ 3) ความต้องการของคนในองค์การนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลาย และมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคคลากรให้เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยมและความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่เสนอโดย Adam ทฤษฎีนี้พิจารณาองค์ประกอบของสิ่งที่นำเข้า (Inputs) กับผลลัพธ์ (Outputs) ของบุคคล เปรียบเทียบกับความเสมอภาค และเน้นศึกษาแรงจูงใจที่แสดงออกจากมิติด้านทัศนคติ(เรื่องความพึงพอใจ) และพฤติกรรม (เรื่องการปฏิบัติงาน) แต่กระนั้น กลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นในด้านกระบวนการจูงใจยังได้รับความสนใจนำมาศึกษาในแง่ของการนำไปใช้ทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การไม่แพ้หลายมากนัก สรุปได้ว่าแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จ

ในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นางงานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือมีพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงานจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

6. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 175)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหวังเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
- 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
- 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
- 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์การ และปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะเวลายาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

7. ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland's Three Needs Theory) David McClelland เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกัน แนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบความต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขันของงานที่ทำหายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ประเมินตัวเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงมองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของ Maslow

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตน

มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ McClelland มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมีสามารถเชิญชวนและดลบันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ และในทางลบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จะเน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล ก่อกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959, pp. 45-49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น จากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้ผลจากงานถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959, p. 98) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. สถานภาพ (Status) รู้สึกต่องาน ได้แก่ การมีรถประจำตำแหน่ง

2. ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน

3. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ ได้แก่ การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้แก่แสงเสียงอากาศเครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

7. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจ ภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (job content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัย กระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่ายทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ เป็นงานที่ยากง่าย

2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสพผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. การเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

6. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางคนอาจแสดง ออกในรูปของการยกย่องชมเชย

นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, อ้างถึงใน ลาวัดณ์ ดีสวัสดิ์ 2555, หน้า 20-23) ได้กล่าวว่า เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจด้วยทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิด ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิต จะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และควมมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา จากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบ ด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนา โดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งที่ล่อใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้นุ้มนุ้ญเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กรได้

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นพนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับ สวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภคและบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัย อนามัยแก่พนักงาน ในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับ

ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สภาพภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอเนกามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคง

ของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอเนกามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไปจากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้เฮอซเบิร์ก (Herzberg) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว กล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน โดย เฮอซเบิร์กพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้ (Herzberg, Frederick, 1959 อ้างถึงใน อตุลย์ ทองจำรุณ. 2556, หน้า 14)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือมีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจ

ภายในของงานเองจึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำโดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงานความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้นและเป็นการจูงใจภายนอกของงาน

นอกจากนี้แล้ว เฮิร์ซเบอร์ก ยังได้ใช้เรียกชื่อของทฤษฎีให้แตกต่างกันไปตามความเกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมในการทำงานของคน โดยใช้เรียกชื่อว่า ทฤษฎีจูงใจกับความสบาย (Motivation Hygiene Theory) กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นจากองค์ประกอบภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าของงาน ส่วนความสบายนั้นเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ เช่น นโยบายของบริษัทหรือนโยบายของหน่วยงานการบริหารการให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ เงินเดือนสวัสดิการ โบนัสความล้มพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงาน และสภาพของงาน เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจกับความสบาย จึงเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนซึ่ง เฮิร์ซเบอร์ก ได้ศึกษาเรื่องนี้ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขียนไว้ในหัวข้อที่ว่า จะจูงใจลูกจ้างของท่านได้อย่างไร และการกระทำที่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราได้มีความรู้สึกอยากจะทำงานขึ้นมาเอง ซึ่งเราเรียกว่าการปลุกฝังให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. การลดเวลาที่ใช้ในการทำงานให้น้อยลง วิธีที่ได้ผลดีก็คือการจัดให้มีชั่วโมงสำหรับนันทนาการขึ้นในวันทำงานวันใดวันหนึ่ง โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้หยุดพัก จากการทำงานมารวมกันสังสรรค์พักผ่อน ซึ่งก็จะทำให้ทุกคนได้รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน มีความสนิทสนมกัน จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน จะทำให้คนที่ทำงานไม่อยากหยุดงานและลาออกจากงานแต่ต้องการให้มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เพราะมีความผูกพันกันนั่นเอง

2. การหมุนเวียนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อระบบการหมุนเวียนเพิ่มค่าจ้างขึ้น คนงานทุกคนก็จะเกิดความหวังที่จะได้มีโอกาสได้รับการเพิ่มเงินค่าจ้าง และระบบการหมุนเวียนจะทำให้คนได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้คนในหน่วยงานสามัคคีกันด้วย

3. การให้ผลประโยชน์พิเศษที่นอกเหนือจากค่าจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่มั่นคง และปลอดภัย ตั้งใจทำงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และคนจะไปทำงานพิเศษที่อื่นน้อยลง ถ้าทุกคนเห็นว่าหน่วยงานที่ทำอยู่นั้นได้รับเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ มากพอแล้ว ก็จะไม่แสวงหางานทำที่อื่นอีกต่อไป

4. การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนจะนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน จากการทำหน้าที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของงาน
- 2) ความสำเร็จในงาน
- 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) การเจริญเติบโต
- 6) การยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยมีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มียานหรือจัดไว้ไม่ดี จึงทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของอาชีพ
- 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 4) นโยบายและการบริหารงาน
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) ความมั่นคงในงาน
- 7) ค่าตอบแทน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายคนได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว (2551, หน้า 148) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่าหรือความสูญเสีย ทรัพยากรต่างๆคือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ วัตถุดิบและเวลา

1. ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) จำนวนพนักงาน 2) ค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน และ 3) จำนวนชั่วโมงทำงาน
2. ปัจจัยด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินลงทุน 2) ชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรหรือพาหนะ
3. ปัจจัยด้านพลังงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) น้ำมัน 2) ไฟฟ้า และ 3) ก๊าซธรรมชาติ
4. ปัจจัยด้านเครื่องมือที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความพร้อมใช้ของเครื่องจักรหรือพาหนะ
5. ปัจจัยด้านวัตถุดิบสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ปริมาณ หรือจำนวนเครื่องจักรหรือพาหนะ 2) ระดับราคาเพื่อการลงทุน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่าการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีต รับผิดชอบ

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะ หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853–1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการ ทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Pun and White (2005, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ เล่มเพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่คุณให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและ สรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงาน คิดค้น ตัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า

และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ
สำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ

การวางแผน การจัดการในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุม คุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัย หนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำ ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงาน นั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อาทิเช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นต้น จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุน น้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

บริบทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ในหัวข้อนี้ พูดถึง บริบทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่น (Local Government) มีผู้ให้ คำนิยามไว้มากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และคำนิยามดังกล่าวมักจะมี ความหมาย

และหลักการที่สำคัญตรงกัน แตกต่างกันเพียงรายละเอียดและถ้อยคำ เช่น Daniel A. Wit. (1967, p. Unpage อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คือ การปกครองที่รัฐบาลกลาง เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจ การปกครองร่วมกัน หรือ John J. Clarke. (1957, p. Unpage อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22)

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองที่มี หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ แต่คำนิยามที่ได้รับการกล่าวอ้างอย่างกว้างขวางคือ คำนิยามของ William A. Robson (1953, p. Unpage อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22) ผู้เชี่ยวชาญในกิจการ ปกครองท้องถิ่น เคยดำรงตำแหน่งประธานสมาคมการปกครองท้องถิ่นนานาชาติ ได้ให้ ความหมายการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติ หน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครอง ท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย แต่องค์กรท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง (อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 23)

William V. Hollway (1959) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจ ปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการ เลือกตั้งจากประชาชน

Daniel Wit (1967, P.101-103 อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม, 2546, หน้า 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มี อำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตาม หลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหาร การปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจ ของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการ

ตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

โกวิทย์ พวงงาม (2552, หน้า 21-22) ได้รวบรวมนิยามต่าง ๆ และประมวลได้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนั้นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2552) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

สรุปการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และได้รับมอบหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการประชาชนจากรัฐบาลส่วนกลางด้วยความใกล้ชิดกับประชาชนนี้เอง ทำให้การบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากที่สุด และประชาชนก็มีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นผ่านทางตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ คือ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2554, หน้า 73)

1. ระดับจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Lever) ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารองค์กรส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน และรองประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอีก 2 คน เป็นนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540

2. ระดับชุมชนเมืองและชนบท เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง (Lower Level) ในปัจจุบัน ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 เทศบาล มีเทศบาลระดับต่าง ๆ ตามรายได้และจำนวนประชาชน คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การบริหารงานของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีรูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารงานอย่างเดียวกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาเทศบาลได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกด้วยกัน เป็นประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน ส่วนนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล โดยความเห็นชอบจากสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2543

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิก มาจากการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาฯ 1 คน เลขานุการสภาฯ 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี สำหรับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546

นอกจากนี้ยังมีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ มี 2 องค์กร คือ

ก. กรุงเทพมหานคร การบริหารงานจะประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ กรุงเทพมหานครจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็นประธานสภาฯ 1 คน รองประธานสภาฯ ไม่เกิน 2 คน ดำรงตำแหน่ง 2 ปี ส่วนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีรองผู้ว่าราชการฯ ไม่เกิน 4 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2542

ข. เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542 มีรูปแบบการบริหารคือ สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและละรับตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกตั้งสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานฯ อีก 2 คน แล้วเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ส่วนนายกเมืองพัทยานั้นมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและรับเช่นกัน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542

จากอดีตที่ผ่านมาแม้กฎหมายจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ มีอำนาจมากพอสมควร แต่ในความเป็นจริงกลับมีอำนาจในการบริหารงานน้อยมาก เพราะบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นทั้งหลาย มักบัญญัติให้ตกอยู่ภายใต้กฎหมายอื่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้เต็มที่ แต่ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนโดยมีส่วนร่วมราชการในส่วนกลางคอยดูแล แต่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานอำเภอธาตุพนม มีรายละเอียดดังนี้

(ที่ทำการปกครองอำเภอธาตุพนม, 2561, หน้า 1)

บริเวณอำเภอธาตุพนมในปัจจุบันเดิมมีชื่อว่า “ภูกำพร้าว” เป็นที่อยู่อาศัยของชนเผ่าหนึ่งซึ่งมีศิลปวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ตามประวัติบริเวณองค์พระธาตุพนมเคยเป็นที่ตั้งเมืองศรีโคตรบูร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของอาณาจักรศรีโคตรบูร ต่อมาเมืองศรีโคตรบูรได้ย้ายไปตั้งอยู่ที่อื่น ชุมชนรอบองค์พระธาตุพนมก็ยังคงเป็นชุมชนใหญ่ดูแลรักษาองค์พระธาตุพนม

ในราชการที่ 5 ได้มีการจัดระเบียบการปกครองขึ้นใหม่ ชุมชนธาตุพนมได้จัดเป็น “บริเวณธาตุพนม” ขึ้นกับมณฑลลาวพวน มีหน้าที่ปกครองดูแลจากมุกดาหารถึงนครพนม ท่าอุเทน และเมืองไชยบุรี รวมทั้งเขตเรณูนครด้วย ต่อมา พ.ศ. 2440 ได้มีการจัดตั้งจังหวัด อำเภอบ้าน “บริเวณธาตุพนม” และในปลายปี พ.ศ. 2449

สมเด็จพระยามหาราชราชูปถัมภ์ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จมาพักค้างคืนที่ บริเวณข้างพระธาตุพนม 1 คืบ และเมื่อเสด็จกลับกรุงเทพมหานคร จึงได้ประกาศตั้งอำเภอธาตุพนมขึ้น ในปี พ.ศ. 2450 เป็นต้นมา

อำเภอธาตุพนมเป็นอำเภอชายแดน ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดนครพนม พื้นที่มีลักษณะเป็นแนวยาวตามฝั่งแม่น้ำโขง ห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ 52 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสกลนครประมาณ 76 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดมุกดาหารประมาณ 50 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 707 กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันออกติดต่อกับ แม่น้ำโขง แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทิศตะวันตกติดต่อกับ อำเภอนาแกอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

อำเภอธาตุพนมมีพื้นที่ทั้งหมด 357.76 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 223,600 ไร่ รูปร่างลักษณะเป็นแนวยาวตามฝั่งแม่น้ำโขง ความยาวประมาณ 39.75 กิโลเมตร ความกว้างเฉลี่ยประมาณ 9 กิโลเมตร

อำเภอธาตุพนม แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคเป็น 12 ตำบล 136 หมู่บ้าน 5 เทศบาลตำบล 7 องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. ตำบลธาตุพนม	จำนวน 14 หมู่บ้าน
2. ตำบลธาตุพนมเหนือ	จำนวน 8 หมู่บ้าน
3. ตำบลฝั่งแดง	จำนวน 11 หมู่บ้าน
4. ตำบลโพนแพง	จำนวน 8 หมู่บ้าน
5. ตำบลพระกลางทุ่ง	จำนวน 16 หมู่บ้าน
6. ตำบลนาถอน	จำนวน 14 หมู่บ้าน
7. ตำบลแสนพัน	จำนวน 8 หมู่บ้าน
8. ตำบลดอนนางหงส์	จำนวน 11 หมู่บ้าน
9. ตำบลน้ำก่ำ	จำนวน 20 หมู่บ้าน
10. ตำบลอุ่มหม้า	จำนวน 9 หมู่บ้าน
11. ตำบลนาหนาด	จำนวน 10 หมู่บ้าน
12. ตำบลกุดฉิม	จำนวน 7 หมู่บ้าน

อำเภอธาตุพนม แบ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 12 แห่งประกอบด้วย
5 เทศบาลตำบล 7 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. เทศบาลตำบลธาตุพนม
2. เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้
3. เทศบาลตำบลน้ำก่ำ
4. เทศบาลตำบลนาหนาด
5. เทศบาลตำบลฝั่งแดง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถอน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแสนพัน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์
9. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
10. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหมา
11. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง
12. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม

อำเภอธาตุพนม มีประชากรทั้งสิ้น 83,055 คน โดยจำนวนประชากรจำแนก
เป็นรายตำบล รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม

ชื่อตำบล	ประชากร(คน)
ตำบลธาดูปนอม	10,716
ตำบลธาดูปนอมเหนือ	5,529
ตำบลนาหนาด	5,676
ตำบลฝั่งแดง	6,868
ตำบลโพนแพง	4,894
ตำบลพระกลางทุ่ง	7,509
ตำบลนาถอน	8,609
ตำบลแสนพัน	3,913
ตำบลดอนนางหงส์	6,692
ตำบลน้ำก่ำ	12,381
ตำบลอุ่มเหมา	5,833
ตำบลกุดฉิม	4,435
รวม	83,055

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอธาดูปนอม ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2562

สภาพปัญหาของอำเภอธาดูปนอม

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน เกษตรกรขาดแหล่งทุน ขาดตลาดสินค้าการเกษตร ขาดการเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ปัญหาการยกระดับมาตรฐานการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน การตลาดการค้า และการลงทุนขยายตัวช้า และปัญหาการระเบียบของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้อต่อการค้า การขนส่งผ่านแดน การบริการขนส่งสาธารณะมีต้นทุนสูง เช่น การขนส่งคนหรือสินค้าทางบก การขนส่งคนหรือสินค้าทางอากาศมีค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาแหล่งและกิจกรรมการท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว ขาดการวางแผนทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ปัญหาด้านสังคม เช่น ขาดบุคลากรทางการแพทย์ที่ทันสมัยและสำคัญในการรักษาโรคเฉพาะทาง ขาดแคลนครู ปัญหาคุณภาพครู และปัญหาความด้อยโอกาส

ของเด็ก/ผู้พิการ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ ขาดการศึกษา
เยาวชนขาดโอกาสทางการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ เป็นต้น

ปัญหาด้านความมั่นคง เช่น ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว การจลาจล
อาชญากรรม ปัญหาการลักลอบค้าและเคลื่อนย้ายสิ่งผิดกฎหมายในพื้นที่
และตามแนวชายแดน ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาการกัดเซาะตลิ่งริมแม่น้ำโขง
ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำ เช่น ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
และเกิดอุทกภัยน้ำท่วม การพัฒนาแหล่งน้ำยังไม่ทั่วถึง มีที่กักเก็บน้ำไม่เพียงพอ มีพื้นที่
น้ำท่วมซ้ำซาก ระบบการกระจายน้ำในไร่นาไม่เพียงพอ สภาพดินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ดี
ขาดการดำเนินการเชิงอนุรักษ์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สนับสนุนการพัฒนา
ทรัพยากรน้ำได้ ในพื้นที่น้ำท่วมเป็นอุปสรรคในการพัฒนาที่ดิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนี้ เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่ง
ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอ
เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม
เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูล
จากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ (Frequency)
และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก
โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สดตามณี แสงฝ่าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้

สุทธิคุณ วิริยะกุล (2558) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ และเพื่อ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงการต่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าต่ำสุดกว่าด้านอื่น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.303^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยหมายความว่า ยังมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มากขึ้น

ปริศนา พิมพา (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และข้อเสนอแนะ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม จำนวน 232 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบ ง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60

ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ (1) กำหนดงานและเป้าหมายหรือความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน (2) กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง (3) ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร (4) วางแผนโดยมุ่งเน้นการเทียบเคียงจากแผนปฏิบัติการประจำ ที่ผ่านมา เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้ แต่หันตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้

กนกพร กระจ่างแสง (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ

ในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อปัจจัยผลได้แก่ คุณภาพในการปฏิบัติงานโดยผ่านตัวแปรกลาง ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการศึกษากับพนักงานพยาบาล ของโรงพยาบาลนครพนม จากัดจำนวน 265 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยเป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบอย่างง่ายและการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายหรือ

แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) ผลการวิจัยพบว่า ได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่าง พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 68 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา (MOT₃) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT₅) และด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (MOT₇) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน (MOT₁) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT₂) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT₄) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT₆)

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤตภาคิน มิ่งโสภ (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ผลงานวิชาการในประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นตัวกำหนดมาตรการต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า องค์การดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์การการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยภายนอกที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ

ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ในประเด็นขององค์ประกอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึง ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

กฤตภาติน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากรแบบอิสระ, การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว, และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน สังกัดหน่วยงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร 3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน

ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

Dehghani, Gharooni and Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ชีตความสามารถ พฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ทัศนศึกษา สำนักงานใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Ntisa (2015) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดำเนินการในการประเมินผลความแข็งแรงและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสหสัมพันธ์สูงสุดระหว่างโครงสร้างเป็น 0.442 จึงให้หลักฐานของความถูกต้องเลือกปฏิบัติการวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้ดำเนินการสำหรับแบบสอบถามความมุ่งมั่นขององค์กรและบุคคลปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านซอฟต์แวร์ทางสถิติ SPSS รุ่น 22.0 ความมุ่งมั่นขององค์กรเผยปัจจัยสี่และทั้งหมดของพวกเขาคิดแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายของ 65.2% การปฏิบัติงานเผยปัจจัยที่สามซึ่งคิดเป็นความแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายประมาณ ผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้างการศึกษาสถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศและการศึกษาโครงสร้างสืบทอดการปฏิบัติงานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดำเนินการเพื่อสร้างความถูกต้องขนาดมาตรฐานการทั้งหมดเป็นไปตามแบบที่ได้รับการ

ยอมรับรูปแบบและความน่าเชื่อถือและเปิดเผยว่าเครื่องชั่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือที่สุดทำรูปแบบโครงสร้างได้รับการทดสอบสรุปได้ว่ารูปแบบความคิดที่ถูกต้องจับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลสำคัญในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการให้บริหารของบุคลากรในหน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ซึ่งการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ

- 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959)
- 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2562, หน้า 191)

3. การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่าง

สมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมาน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

	องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เทศบาลตำบลธาตุพนม	84	35
2	เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้	60	25
3	เทศบาลตำบลน้ำก่ำ	53	22
4	เทศบาลตำบลนาหวาด	48	20
5	เทศบาลตำบลฝั่งแดง	52	21
6	องค์การบริหารส่วนตำบลนาถอน	36	15
7	องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแสนพัน	38	16
8	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์	33	14
9	องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง	39	16
10	องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหมา	35	15
11	องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง	40	17
12	องค์การบริหารส่วนตำบลกุศุมิ	37	15
	รวม	555	230

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม (2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

3.2 ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 246)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1

หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่าง
แน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป
วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัย
นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความ
เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้
โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ปลัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

5.5 ท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียง

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย
 r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก
 R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.367-0.784

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.401-0.784

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.367-0.746

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .812
 - 2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .815
 - 3) แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .767
10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 12 แห่ง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 268 คน
3. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม

จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาค่าสัมพัทธ์ระหว่าง 1) ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตรดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	N	แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง
	$(\sum y)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
 3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2. การศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)
 β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TWT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
TMT	แทน ผลรวมปัจจัยจูงใจ
MT_1	แทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
MT_2	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน
MT_3	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
MT_4	แทน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

MT ₅	แทน	ปัจจัยจิตใจด้านการเจริญเติบโต
MT ₆	แทน	ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ
THG	แทน	ผลรวมของปัจจัยค่าจูน
HG ₁	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านลักษณะของอาชีพ
HG ₂	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
HG ₃	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
HG ₄	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน
HG ₅	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการทำงาน
HG ₆	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงาน
HG ₇	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านค่าตอบแทน
TPM	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
PM ₁	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน
PM ₂	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน
PM ₃	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา
PM ₄	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=230)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	122	53.04
-หญิง	108	46.96
2. อายุ		
-20-30 ปี	39	16.96
-31-40 ปี	93	40.43
-41-50 ปี	67	29.13
-51-60 ปี	31	13.48
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	15.65
-ปริญญาตรี	175	76.09
-สูงกว่าปริญญาตรี	19	8.26

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=230)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
-1-5 ปี	35	15.22
-6-10 ปี	101	43.91
-11-20 ปี	80	34.78
-21 ปี ขึ้นไป	14	6.09
5. หน่วยงานที่สังกัด		
-เทศบาลตำบลธาตุพนม	35	14.78
-เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้	25	10.87
-เทศบาลตำบลน้ำก่ำ	22	9.57
-เทศบาลตำบลนาหวาด	20	8.70
-เทศบาลตำบลฝั่งแดง	21	9.13
-องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน	15	6.52
-องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแสนพัน	16	6.96
-องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์	14	6.09
-องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพง	16	6.96
-องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหม้า	15	6.52
-องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง	17	7.39
-องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม	15	6.52
รวม	230	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.09 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน

101 คน คิดเป็นร้อยละ 43.91 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 4-19

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	3.99	0.41	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.82	0.41	มาก
	รวม	3.90	0.38	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 5-11

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของงาน	3.92	0.50	มาก
2	ความสำเร็จในงาน	4.03	0.56	มาก
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.00	0.67	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.10	0.66	มาก
5	การเจริญเติบโต	3.95	0.57	มาก
6	การยอมรับนับถือ	3.95	0.50	มาก
	รวม	3.99	0.41	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.89	0.80	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.91	0.83	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.95	0.75	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	3.86	0.74	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.98	0.78	มาก
รวม		3.92	0.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.21	0.65	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.89	0.80	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.92	0.77	มาก
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.08	0.68	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	4.07	0.77	มาก
รวม		4.03	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.90	0.81	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.93	0.79	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.68	มาก
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	4.07	0.76	มาก
รวม		4.00	0.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.90$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.86	มาก
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.23	0.73	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการทำงาน	4.05	0.72	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.97	0.78	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.04	0.85	มาก
รวม		4.10	0.66	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม ด้านการเจริญเติบโต รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.90	0.88	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.87	0.86	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.87	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.98	0.86	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.93	1.00	มาก
6	ท่านมีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.15	0.70	มาก
รวม		3.95	0.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม ด้านการเจริญเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.85	0.78	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.02	0.78	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.77	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.75	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.03	0.72	มาก
รวม		3.95	0.50	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.85$)

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง
12-19

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของอาชีพ	4.06	0.58	มาก
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.61	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.88	0.47	มาก
4	นโยบายและการบริหารงาน	3.91	0.58	มาก
5	สภาพการทำงาน	3.60	0.72	มาก
6	ความมั่นคงในอาชีพ	3.93	0.52	มาก
7	ค่าตอบแทน	3.49	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.82	0.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด
นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ
ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.91$)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
($\bar{X} = 3.85$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของอาชีพ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมี กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.44	0.74	มาก
2	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและน่าสนใจ	4.01	0.89	มาก
3	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อ ความก้าวหน้า	3.87	0.81	มาก
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการ ดำเนินงาน	3.93	0.79	มาก
5	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษา ต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	4.07	0.68	มาก
รวม		4.06	0.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด
นครพนม ด้านลักษณะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$)
รองลงมาคือ ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.91	0.71	มาก
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.75	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.89	0.72	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.91	0.72	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.79	มาก
รวม		3.85	0.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ขอคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.87	0.74	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	3.83	0.77	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.81	0.77	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.01	0.77	มาก
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	3.90	0.69	มาก
รวม		3.88	0.47	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.89	0.83	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	3.88	0.82	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.93	0.83	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	3.96	0.75	มาก
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	3.92	0.75	มาก
รวม		3.91	0.58	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพการทำงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.50	0.86	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.66	0.82	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.59	0.83	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.57	0.81	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.70	0.84	มาก
รวม		3.60	0.72	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในอาชีพ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.88	0.81	มาก
2	ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน	3.93	0.82	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	3.96	0.75	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.77	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	3.99	0.79	มาก
6	ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ	3.94	0.81	มาก
รวม		3.93	0.52	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.58	1.06	มาก
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.60	1.06	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม	3.29	1.16	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.50	0.97	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.47	1.00	ปานกลาง
รวม		3.49	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.60$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 20-24

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายนาม

(n=230)

ด้านที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.88	0.71	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	4.02	0.73	มาก
3	ด้านเวลา	4.01	0.72	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.85	0.71	มาก
รวม		3.94	0.65	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.01$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต	3.91	0.74	มาก
2	ผลงานที่ท่านปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ	3.88	0.82	มาก
3	ทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่าจากผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.89	0.82	มาก
4	ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.85	0.82	มาก
รวม		3.88	0.71	มาก

จากตาราง 21 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่าจากผลงาน ที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ ผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์กร	4.09	0.77	มาก
2	ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือ มาตรฐานของงาน ตามความคาดหวังของ องค์กร	3.97	0.81	มาก
3	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวัง ขององค์กร	4.01	0.84	มาก
รวม		4.02	0.73	มาก

จากตาราง 22 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร
($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือ
มาตรฐานของงาน ตามความคาดหวังขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม ด้านเวลา รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน อยู่ในลักษณะที่ ถูกต้องตามหลักการ	4.14	0.80	มาก
2	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงาน	4.00	0.88	มาก
3	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ ทันสมัย	3.88	0.80	มาก
4	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำ มา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	4.03	0.80	มาก
รวม		4.01	0.72	มาก

จากตาราง 23 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน อยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ
($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำ มา ปรับปรุงการ
ปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เวลาที่ใช้ในการ
ดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปทุม
จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้าน งบประมาณ เหมาะสมกับงานและวิธีการ	3.87	0.77	มาก
2	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้าน วัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ	3.84	0.78	มาก
3	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้าน บุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ	3.82	0.77	มาก
4	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า	3.87	0.76	มาก
รวม		3.85	0.71	มาก

จากตาราง 24 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า
($\bar{X}=3.87$) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านงบประมาณ
เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X}=3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X}=3.82$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 25-28

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	MT ₁	MT ₂	MT ₃	MT ₄	MT ₅	MT ₆	TMT	PM ₁	PM ₂	PM ₃	PM ₄	TPM
Mean	3.92	4.03	4.00	4.10	3.95	3.95	3.99	3.88	4.02	4.01	3.85	3.94
S.D.	0.50	0.56	0.67	0.66	0.57	0.50	0.41	0.71	0.73	0.72	0.71	0.65
MT ₁	1	.603**	.635**	.339**	.529**	.623**	.738**	.659**	.650**	.576**	.549**	.672**
MT ₂		1	.750**	.124**	.607**	.653**	.787**	.654**	.738**	.732**	.771**	.731**
MT ₃			1	.400**	.638**	.674**	.772**	.696**	.759**	.746**	.797**	.760**
MT ₄				1	.443**	.359	.311**	.319**	.415**	.459**	.332**	.429**
MT ₅					1	.567**	.785**	.562**	.741**	.614**	.600**	.690**
MT ₆						1	.795**	.533**	.617**	.550**	.665**	.654**
TMT							1	.690**	.796**	.753**	.750**	.725**
PM ₁								1	.747**	.703**	.766**	.794**
PM ₂									1	.771**	.746**	.792**
PM ₃										1	.777**	.704**
PM ₄											1	.716**
TPM												1

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TPM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.725$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TPM) กับปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของงาน (MT₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.672$)
2. ด้านความสำเร็จในงาน (MT₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.731$)

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MT_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.760$)
4. ด้านความรับผิดชอบ (MT_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.429$)
5. ด้านการเจริญเติบโต (MT_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.690$)
6. ด้านการยอมรับนับถือ (MT_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.654$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TPM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.725$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยค่าจุณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	HG ₁	HG ₂	HG ₃	HG ₄	HG ₅	HG ₆	HG ₇	THG	PM ₁	PM ₂	PM ₃	PM ₄	TPM
Mean	4.06	3.85	3.88	3.91	3.60	3.93	3.49	3.82	3.88	4.02	4.01	3.85	3.94
S.D.	0.58	0.61	0.47	0.58	0.72	0.52	0.92	0.41	0.71	0.73	0.72	0.71	0.65
HG ₁	1	.190**	.764**	.757**	.162*	.671**	.214**	.715**	.690**	.796**	.753**	.750**	.725**
HG ₂		1	.347**	.255**	.559**	.430**	.506**	.615**	.413**	.375**	.042	.450**	.448**
HG ₃			1	.552**	.380**	.409**	.388**	.780**	.579**	.623**	.626**	.747**	.715**
HG ₄				1	.366**	.778**	.484**	.636**	.793**	.771**	.704**	.698**	.749**
HG ₅					1	.360**	.595**	.664**	.423**	.302**	.448**	.429**	.452**
HG ₆						1	.364**	.584**	.681**	.675**	.636**	.574**	.709**
HG ₇							1	.682**	.452**	.497**	.437**	.443**	.461**
THG								1	.549**	.596**	.560**	.550**	.623**
PM ₁									1	.747**	.703**	.766**	.794**
PM ₂										1	.747**	.703**	.766**
PM ₃											1	.777**	.704**
PM ₄												1	.716**
TPM													1

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยค่าจุณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (THG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.623$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TPM) กับปัจจัยค่าจุณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของอาชีพ (HG₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.725$)
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.448$)

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.715$)

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (HG_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.749$)

5. ด้านสภาพการทำงาน (HG_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.452$)

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HG_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.709$)

7. ด้านค่าตอบแทน (HG_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.461$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยค่าจ้างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (THG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.623$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.262	.220		1.192	.235		
ลักษณะของงาน (MT ₁)	.201	.055	.155	3.653	.000**	.425	1.768
ความสำเร็จในงาน (MT ₂)	.249	.123	.214	2.021	.044*	.526	1.878
ความก้าวหน้าในการทำงาน (MT ₃)	.397	.108	.408	3.677	.000**	.428	2.397
ความรับผิดชอบ (MT ₄)	.059	.033	.060	1.797	.074	.278	3.349
การเจริญเติบโต (MT ₅)	.230	.047	.203	4.937	.000**	.349	2.965
การยอมรับนับถือ (MT ₆)	.039	.057	.031	.683	.496	.724	1.968

R=891, R²=.795, R^{2Adj}=.789, F=143.851, Sig.=.000**

จากตาราง 27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MT₃) (β =.408) ด้านการเจริญเติบโต (MT₅) (β =.203) และด้านลักษณะของงาน (MT₁) (β =.155) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT₂) (β =.214) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 (R^{2Adj}=.789) ส่วนอีกร้อยละ 21.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมา

เขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .262 + .201^{**}(MT_1) + .249^{*}(MT_2) + .397^{**}(MT_3) + .230^{**}(MT_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .155^{**}(MT_1) + .214^{*}(MT_2) + .408^{**}(MT_3) + .203^{**}(MT_5)$$

ส่วนปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (MT_4) และด้านการยอมรับนับถือ (MT_6) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.453	.159		2.850	.005	.453	.159
ลักษณะของอาชีพ (HG ₁)	.398	.042	.354	9.393	.000**	.398	.042
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG ₂)	.093	.031	.087	2.992	.003**	.093	.031
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG ₃)	.315	.055	.230	5.680	.000**	.315	.055
นโยบายและการบริหารงาน (HG ₄)	.641	.061	.573	10.460	.000**	.641	.061
สภาพการทำงาน (HG ₅)	.050	.028	.055	1.759	.080	.050	.028
ความมั่นคงในการทำงาน (HG ₆)	.074	.062	.059	1.197	.233	.074	.062
ค่าตอบแทน (HG ₇)	.038	.021	.055	1.788	.075	.038	.021

R=940, R²=.883, R^{2Adj}=.879, F=238.608, Sig.=.000**

จากตาราง 28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน (HG₄) (β =.573) ด้านลักษณะของอาชีพ (HG₁) (β =.354) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG₃) (β =.230) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG₂) (β =.087) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 (R^{2Adj}=.879) ส่วนอีกร้อยละ 12.10 เกิดจาก

อิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .4539 + .398^{**}(HG_1) + .093^{**}(HG_2) + .315^{**}(HG_3) + .641(HG_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .354^{**}(HG_1) + .087^{**}(HG_2) + .230^{**}(HG_3) + .573(HG_4)$$

ส่วนปัจจัยค่าจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (HG_5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HG_6) และค่าตอบแทน (HG_7) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. ปัจจัยค่าจูนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

รายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
ปัจจัยจุดใจด้านการเจริญเติบโตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
ปัจจัยค่าจุนด้านลักษณะของอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ยอมรับ
ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ปฏิเสธ

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนปัจจัยจุดใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงขอรับสมมติฐาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึง
ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน ร้อยละ 53.04 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน ร้อยละ 40.43 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน ร้อยละ 76.09 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 101 คน ร้อยละ 43.91 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลหาดุพนม จำนวน 34 คน ร้อยละ 14.78

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการยอมรับนับถือ

($\bar{X} = 3.95$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.86$)

3.2 ด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.89$)

3.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.90$)

3.4 ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$)

3.5 ด้านการเจริญเติบโต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.87$)

3.6 ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.85$)

4. ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะของอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.87$)

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.57$)

4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.81$)

4.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.88$)

4.5 ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

4.6 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

($\bar{X} = 3.88$)

4.7 ด้านค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.60$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

5. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.01$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.85$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.1 ด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าจากผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$)

5.2 ด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ตามความคาดหวังขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$)

5.3 ด้านเวลา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน อยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง

ตามหลักการ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.88$)

5.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านงบประมาณ เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X} = 3.82$)

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (MT_3) ($\beta = .408$)

ด้านการเจริญเติบโต (MT_5) ($\beta = .203$) และด้านลักษณะของงาน (MT_1) ($\beta = .155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ($R^{2Adj} = .789$) ส่วนอีกร้อยละ 21.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (MT_4) และด้านการยอมรับนับถือ (MT_6) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

6.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน (HG_4) ($\beta = .573$)

ด้านลักษณะของอาชีพ (HG_1) ($\beta = .354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HG_3) ($\beta = .230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HG_2) ($\beta = .087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

ชาตุนิยม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$) ส่วนอีกร้อยละ 12.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยค่าจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (HG_5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HG_6) และค่าตอบแทน (HG_7) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.99$) และปัจจัยค่าจูน ($\bar{X}=3.82$)

โดยปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.03$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.95$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.92$) ส่วนปัจจัยค่าจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาตุนิยม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=3.93$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.91$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.88$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.85$)

ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$)

ที่ผลการเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครอง และจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่ง ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล ผู้บริหารมีการจัดการประชุมบุคลากรร่วมกันเป็นประจำในทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและให้โอกาสในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหาข้อดีและข้อเสีย และตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างมาก

นอกจากนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชน และมีความสำคัญกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในการเติบโต เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้รับความรู้ที่ต้องใช้ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอจะส่งผลให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและหลากหลายด้าน

เพิ่มมากขึ้นมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม และยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร เช่น มีการเลื่อนขั้นพนักงานมาจาก พนักงานระดับล่างอย่างยุติธรรม ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียม กับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน เข้าร่วมประชุม ผูกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจำแสง (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อ คุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวม ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบ ที่ 7 โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาค่าเป็น รายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.01$) ด้านคุณภาพ ของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.85$)

โดยด้านปริมาณงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ตามความคาดหวังขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านงบประมาณ เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ ($\bar{X} = 3.82$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเข้ารับการอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สามารถที่จะกระทำได้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมแต่ละแห่ง ได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหาร เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แต่ละแห่ง จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายประสงค์ให้จึงได้ตั้งมั่นการที่จะบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับผู้นำทางการบริหารว่าจะมีนโยบาย เป้าประสงค์ชัดเจนมากน้อยเพียงใด บุคลากร ผู้ปฏิบัติ มีขวัญกำลังใจ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์เพียงพอ

หรือไม่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในการพยายามที่จะปฏิบัติงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพมากที่สุด รวมทั้งในบุคลากรในองค์การมีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน เนื่องจากองค์กรที่ทำงานถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานยอมรับได้และมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่อาจคอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา ทิมพา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยภาพรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta=.203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta=.155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ($R^{2Adj}=.789$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.573$)

ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta=.354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้และส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแน่นอน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ซึ่ง กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสังเคราะห์ผลงานวิชาการในประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้เสนอไว้ว่า บุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร "แรงจูงใจ" ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร

ควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยน
ได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตาม
วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง จะเป็น
องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มี
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุ
เป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบ
สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ
ต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา พิมพา (2559)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้าน
อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้าน
การนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาด
เคลื่อนในการทำงาน (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถทำนายได้ ร้อยละ
94.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจ่างแสง (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพล
ของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการ
ปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวีตร เบ็งวันปลุก (2560) ผลการวิจัยพบว่า ได้ตัวแบบเพื่อ
เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน
1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็น
ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด
2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคต

ขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็น ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบาย และการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้าน การยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปทุมม จังหวัดนครพนม และส่วนปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาดูปทุมม จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปทุมม จังหวัด นครพนม มีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวควบคุมและกำกับกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติที่ มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด 6 นโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐโดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐาน ทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการ ทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปทุมม จังหวัดนครพนม ต่างยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสร้าง คุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล นอกจากนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปทุมม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน

มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดัน ตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการเจริญเติบโต โดยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้มากขึ้น

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรส่งเสริมและ ปลุกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคี จัดให้กิจกรรมในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และปลุกฝังให้บุคลากร ในหน่วยงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและให้ความรู้บุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ อันจะส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ และมีผลงานที่บุคลากรปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม เช่น สุขภาพองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กนกพร กระจ่างแสง. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุน จากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. รายงานการวิจัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. บทความวิชาการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- โกวิทย์ พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.*
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.*
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร Organization Efficiency Increasing. กรุงเทพฯ: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จิตติมา อัครธิตินพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*

- จำลองชัย ชูณหพลแก้ว. (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: พิชฌเนศการพิมพ์.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 การค้นคว้าอิสระ บช.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). *เจเนเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ที่ทำการปกครองอำเภอธาตุพนม. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. นครพนม: ที่ทำการปกครองอำเภอธาตุพนม.
- ธนกร จินตพละ. (2554). *คุณภาพการให้บริการของเทศบาลของสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์. บช.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมมองคการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์ ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ บช. ม.) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). *การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน: กรณีศึกษาบริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนแพคทอริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคัพบลิคเคชั่นส์.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญา บช.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ลตามณี แสงฝ้าย. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี*.
 สารนิพนธ์ ropic. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ลาวัญญ์ ดีสวัสดิ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์
 ropic. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2562). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*.
 วิทยานิพนธ์ ropic. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒนา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทิตพัฒนา.
- สมภิต การดำรง. (2544). *แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้า
 หอผู้ป่วย*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. (2554). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทิตพัฒนา.
- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ*.
 วิทยานิพนธ์ ropic (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ).
 นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒนา. (2550). *การศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบการประเมินผลการ
 ปฏิบัติราชการ โดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาตุพนม. (2563). *รายงานประจำปี 2562*. นครพนม:
 สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาตุพนม.

- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อดิพงษ์ ลีดิพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อติวัฒน์ ปาคาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัญชลี จอมคาลิงห์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. งานนิพนธ์ ปริญญา รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Alderfer. (1992). *Existence Relatedness and Growth : Human needs in organization Selling*. New York : Free Press.
- Barnard. (1974). *The Functions of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A.: Allyn and Bacon.

- Benamati, J. and Rajkumar, T. M. (2008). An Outsourcing Acceptance Model: An Application of TAM to Application Development Outsourcing Decisions. *Information Resource Management Journal*. 21, 2 (April–June): 80–102.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice – Hall.
- Chang, H. H. and Lui, S. W. (2008). The impact of customer interface quality, satisfaction and switching cost on e-loyalty: Internet experience as a moderator. *Computer in Human Behavior*. 24: 2927–2944.
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Daniel, Wit. (1967). *A Comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Dehghami, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from www.sciencedirect.com.
- Garudzo–Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teacher: An Education Management Perspective*.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking–20 steps to success*. New York: McGraw–Hill.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local government in the United States*. McGraw–Hill, New York.
- John J. Clarke. (1957). *Outline of Local Government of The United Kingdom* . London: Sir Lassie Piton and son.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Motive*. New York: Appleton–Century Crofts, Inc.

- Nath Gangai, K. , Agrawal, R. (2015). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance: Mittal Institute of Management (BULMIM)*, New Delhi, India.
- Newstrom, John W., Davis Keith. (2007). *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. 12th ed. New York: McGraw–Hill.
- Nguyen. (2006). *Doan Thuy Thi. Service Recovery: A recon centralization Doctoral Dissertation*, School of Business, The University of Queensland.
- Ntisa, A.A. (2015). *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention, Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology*. A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Technologiae. Vaal University of Technology.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). "A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks," *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.
- Robson, William A. (1953). "*Local Governmen*" in *Encyclopedia of Social Science*. New York: The Macmillan.
- Schermerhorn. John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York: John Willey and Sons.
- Shih. S. (2 July 2006). *Effects of culture on service quality and customer satisfaction ratings*. (Online). Available: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=5&did=1068254051&SrchMode=1&si>.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.

Woodcock, M. (1989). *Team Development manual* (2nd ed.). Worcester: Great Britain by Billing & Son.

Wood Sheena, Webb Paul and Page, Steve. (2007). *Measurement of Customer satisfaction and Performance Measurement within a local Government Framework*. England: University of Chester.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญขิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินญัฐ สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรินญัฐ สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเอกพันธ์ ผดุงสิทธิธรรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินญภัฐ สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรินญภัฐ สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วาทธี กุลบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศิริณัฐ สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศิริณัฐ สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๑๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

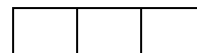
ผู้ประสานงาน นางสาวศรินัญญู สิทธิจักร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๒๔๙ ๒๔๖๑

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศรีต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ปลัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
5. ท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวศิริณัฐ ลิทธิจักร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 13

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. 21 ปีขึ้นไป

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1. เทศบาลตำบลธาตุพนม
 2. เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้
 3. เทศบาลตำบลน้ำก่ำ
 4. เทศบาลตำบลนาหวาด
 5. เทศบาลตำบลฝั่งแดง
 6. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถอน
 7. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแสนพัน
 8. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์
 9. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพง
 10. องค์การบริหารส่วนตำบลอู่หม่อม
 11. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง
 12. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม

**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ปัจจัยจูงใจ						
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสำเร็จในงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย					
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความรับผิดชอบ						
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการทำงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและขอเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
การเจริญเติบโต						
1	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
6	ท่านมีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นใน ความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ปัจจัยสำคัญ						
ลักษณะของอาชีพ						
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
2	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและน่าสนใจ					
3	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ เพื่อความก้าวหน้า					
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน					
5	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแผนงานในกรปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม					
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง					
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน					
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
สภาพการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					
ความมั่นคงในการทำงาน						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)						
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					
6	ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ					
คำตอบแทน						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	คำตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็ว และถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านคุณภาพของงาน						
1	ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต					
2	ผลงานที่ท่านปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ					
3	ทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าจากผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
4	ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านปริมาณงาน						
1	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร					
2	ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ตามความคาดหวังขององค์กร					
3	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร					
ด้านเวลา						
1	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน อยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ					
2	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงาน					
3	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ทันสมัย					
4	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
1	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านงบประมาณ เหมาะสมกับงานและวิธีการ					
2	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ					
3	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ					
4	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม	.815	ใช้ได้
1.1 ปัจจัยจูงใจ	.742	ใช้ได้
1.2 ปัจจัยค้ำจุน	.856	ใช้ได้
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม	.767	ใช้ได้
2.1 ด้านคุณภาพของงาน	.758	ใช้ได้
2.2 ด้านปริมาณงาน	.748	ใช้ได้
2.3 ด้านเวลา	.769	ใช้ได้
2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.798	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.812	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ปัจจัยจูงใจ		
ลักษณะของงาน		
1	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.656
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.546
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	.655
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	.542
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.532
ความสำเร็จในงาน		
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	.489
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	.402
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.489
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.506
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	.508

ตาราง 31 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ความก้าวหน้าในการทำงาน		
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.474
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.563
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.458
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	.489
ความรับผิดชอบ		
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.512
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.536
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการทำงาน	.524
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.499
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและขอเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.475
การเจริญเติบโต		
1	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.465
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.378
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.425
4	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.436
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.654
6	ท่านมีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	.597

ตาราง 31 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การยอมรับนับถือ		
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.421
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.577
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.468
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.587
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.568
ปัจจัยค่าจูน		
ลักษณะของอาชีพ		
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	.512
2	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและน่าสนใจ	.489
3	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	.402
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	.465
5	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	.487
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.422
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.430
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.412

ตาราง 31 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)		
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมี ปัญหาด้านการทำงาน	.489
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	.478
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.489
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.485
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.491
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความ เหมาะสม	.469
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถ ของตนเอง	.502
นโยบายและการบริหารงาน		
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความ เหมาะสม	.488
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ หน่วยงาน	.487
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.492
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.465
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อ ความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.401

ตาราง 31 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
สภาพการทำงาน		
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	.476
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.488
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.456
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.429
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.469
ความมั่นคงในการทำงาน		
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.463
2	ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	.506
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	.412
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	.502
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	.456
6	ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ	.784

ตาราง 31 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
คำตอบแทน		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.436
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.442
3	คำตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	.445
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.463
5	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.489

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านคุณภาพของงาน		
1	ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และ ประณีต	.406
2	ผลงานที่ท่านปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความ ต้องการของงานนั้น ๆ	.636
3	ทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุณค่าจากผลงานที่ ท่านปฏิบัติ	.477
4	ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจผลงานที่ท่านปฏิบัติ	.546
ด้านปริมาณงาน		
1	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร	.408
2	ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ตาม ความคาดหวังขององค์กร	.436
3	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	.746
4	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร	.389
ด้านเวลา		
1	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร	.436
2	ปริมาณผลงานเป็นไปตามข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ตาม ความคาดหวังขององค์กร	.436
3	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	.407
4	ปริมาณผลงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร	.403

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		
1	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านงบประมาณ เหมาะสมกับงานและวิธีการ	.412
2	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับงานและวิธีการ	.536
3	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านบุคลากร เหมาะสมกับงานและวิธีการ	.377
4	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความคุ้มค่า	.396

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวศิริณัฐ ลิทธิจักร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 25 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3 หมู่ที่ 5 ตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110 โทรศัพท์ 09-0249-2461
ตำแหน่งปัจจุบัน	ลูกจ้าง
สถานที่ทำงาน	ที่ว่าการอำเภอธาตุพนม ตำบลธาตุพนม จังหวัดนครพนม ชั้น 2 ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2562	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะการบัญชีและการจัดการ สาขาการจัดการประวัติการทำงาน
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2561	ฝึกงานด้านบริหารงานพัสดุ ที่สำนักงานชลประทานที่ 7 จังหวัด อุบลราชธานี
พ.ศ.2563 -ปัจจุบัน	ทำงานที่สำนักงานที่ว่าการอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม