

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม  
**Motivative Factors Which Affect the Work Performance of Personnel,  
Maha Sarakham Provincial Administrative Organization**

ณัฐศิกานต์ เชื้อดวงผุย,  
สิทธิพรร์ สุนทร และ วัชรินทร์ สุทธิชัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
**Nattasikarn Cheadowngphuy,  
Sitthiporn Soonthorn and Watcharin Sutthisai**  
Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand  
Corresponding Author, E-mail : Nattasikarn.c@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ (2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 284 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 167 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับการนำเข้าสู่สมการ ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมได้ร้อยละ 68.20 มีค่า  $R^2 = .682$  และมีค่า  $F = 181.231$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $\alpha = .01$ ) สามารถเขียนในรูปสมการ ค่ะแนมมาตรฐานได้ ดังนี้  $Z_r = .487Z_1 + .477Z_5$

\* วันที่รับบทความ : 12 กุมภาพันธ์ 2566; วันแก้ไขบทความ 28 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2567

$+ .472Z_4 + .458Z_{11} + .443Z_8 + .337Z_9$  และ (4) ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเรียงลำดับตามความถี่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานควรจัดงบประมาณทุกปีในการอบรมทักษะการทำงาน ควรจัดสวัสดิการให้พนักงานจ้างใกล้เคียงกับข้าราชการ และผู้บังคับบัญชาควรชมเชยเป็นหนังสือถ้างานยากปฏิบัติได้สำเร็จ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของบุคลากร; องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

## Abstracts

The purposes of the research were to 1) study the level of motivation factors affecting the performance of Mahasarakham Provincial Administrative Organization personnel, 2) investigate the level of the professional performance of the personnel, 3) analyze the motivation factors affecting the performance of the personnel and 4) find useful suggestions for the motivation factors affecting the performance of Mahasarakham Provincial Administrative Organization personnel. One hundred and sixty seven subjects were the personnel of Mahasarakham Provincial Administrative Organization. Taro Yamane method were employed for calculating the sample size. They were selected by stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was 60 items of a 5-point-rating scale questionnaire with the .92 reliability indices and an open-ended questionnaire. . The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson Product Moment and multiple linear regression with the .01 level of statistical significance. Results of the research were as follows.

(1) The average performance of the personnel was at a high level. (2) The research study showed that the overall motivation factor affecting the performance of Mahasarakham Provincial Administrative Organization personnel was at a high level. (3) The six factors affected mostly the performance at the .01 level of the statistical significance. They were job achievement, job advancement, responsibility, financial benefits, interpersonal relation, and work condition. The overall factors affected mostly the performance of the personnel of Mahasarakham Provincial Administrative Organizations was 68.20%. The value of  $R^2$  was .682 and the value of F was 181.231. The overall factors affected mostly the performance of the personnel at the .01 level of the statistical significance. The equation of Z score was  $.487Z_1 + .477Z_5 + .472Z_4 + .458Z_{11} + .443Z_8 + .337Z_9$ . and (4) The most three frequent suggestions for the performance were providing budget for work skill improvement, providing welfare for the hired employees similar to the government officers and a certificate of excellent performance given by the chief director.

**Keywords:** Motivation Factors; Performance of the Personnel; Mahasarakham Provincial Administrative Organizations

## บทนำ

องค์การไม่ว่าองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชน หรือไม่ว่าเป็นการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่นล้วนอยู่ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าทุกองค์การจึงต้องมีการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับโครงสร้างของระบบต่างๆภายในองค์การให้มีศักยภาพ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าในการบริหาร (Administration) จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) ที่สำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และ การบริหารจัดการ (Management) และเป็นที่ยอมรับเช่นเดียวกันว่า องค์การจะที่มีความรุ่งเรืองและมีความเจริญก้าวหน้า หรือพบกับความล้มเหลว ล้วนมาจากความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งนอกจากด้านประสิทธิภาพแล้ว คนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีคุณค่าด้านประสิทธิผล เพราะประสิทธิผลเป็นเรื่องของผลของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลของงานว่ามีความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้คนจึงมีบทบาทสำคัญ การบริหารคนด้านการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก เพราะแรงจูงใจไม่แยกชั้นวรรณะ ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารนั่นเอง นอกจากนั้น แรงจูงใจยังช่วยให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในองค์การ รวมถึงช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การ มีความรู้สึกรักมั่นคงปลอดภัย สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความคิดใหม่ และสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ลดความสนใจในงานเพิ่มความไม่รับผิดชอบต่องาน และเกิดผลในทางลบต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 284 คน ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปี 2540 ซึ่งเป็นงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนจำนวน 953,660 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2564) และเป็นจำนวนที่มากถึง 1 ต่อ 3,846 คน และถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้มีผลงานตามที่ประชาชนคาดหวัง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างยิ่ง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

**1.1 ประชากร (Population)** ได้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 284 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน ใน 10 หน่วยงาน (หน่วย กอง สำนัก) (องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2564)

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)** ได้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 167 คน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ของ ยามาเน (Yamane. 1973 : 727)

### 1.3 เครื่องมือการวิจัย

#### 1.3.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบบปลายเปิดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นคำถามแบบเลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ระดับการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

**ตอนที่ 4** เป็นคำถามแบบปลายเปิด ข้อเสนอแนะปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

### 1.3.2 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

1.3.2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และ ตำรา

1.3.2.2 แบบสอบถามฉบับร่าง

1.3.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ออกความเห็น

1.3.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3.2.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถามในแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้านประเมินผล โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554 : 141) โดยกำหนดคะแนนความสอดคล้อง ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

### 1.3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

(1) ข้อคำถามใน แบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไปผู้วิจัยจะนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

(2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

(3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายข้อ (Item analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92

## 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดเวลาโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

## 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

1.5.2 ลงรหัสในแบบสอบถามตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

1.5.3 ให้คะแนนระดับปัจจัยและการปฏิบัติงานแต่ละระดับ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2540 : 59)

ระดับปัจจัยและระดับการการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับปัจจัยและระดับการการปฏิบัติงาน	มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับปัจจัยและระดับการการปฏิบัติงาน	ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับปัจจัยและระดับการการปฏิบัติงาน	น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับปัจจัยและระดับการการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

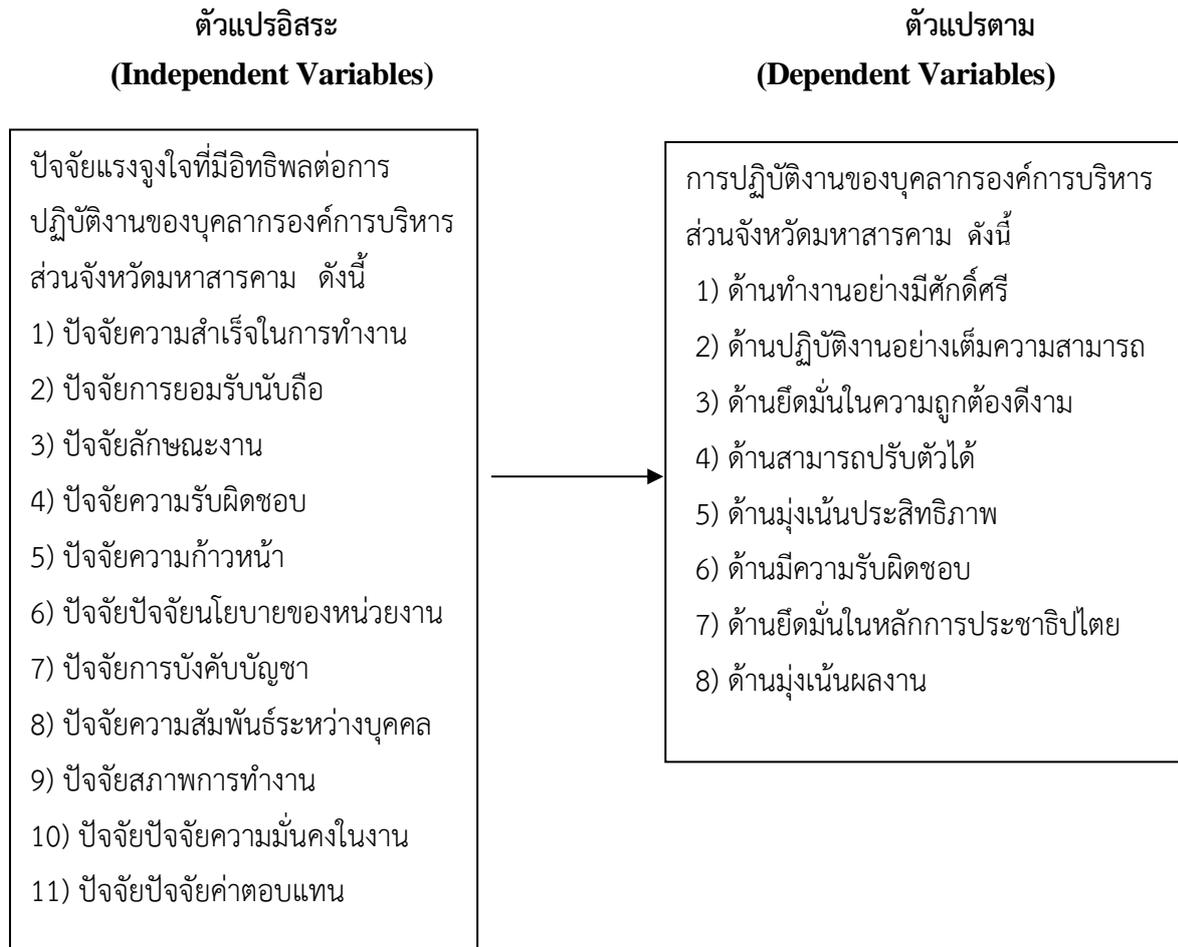
นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของคะแนนแล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ปัจจัยและการการปฏิบัติงาน	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ปัจจัยและการการปฏิบัติงาน	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ปัจจัยและการการปฏิบัติงาน	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ปัจจัยและการการปฏิบัติงาน	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ปัจจัยและการการปฏิบัติงาน	ระดับน้อยที่สุด

1.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation) โดยเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ที่	ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.65	มากที่สุด
2	ปัจจัยการยอมรับนับถือ	4.25	0.68	มากที่สุด
3	ปัจจัยลักษณะงาน	3.71	0.56	มาก
4	ปัจจัยความรับผิดชอบ	3.84	0.64	มาก
5	ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	4.06	0.77	มาก
6	ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน	3.94	0.86	มาก
7	ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	3.88	0.76	มาก
8	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	0.82	มาก
9	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	3.77	0.60	มาก
10	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	3.75	0.81	มาก
11	ปัจจัยด้านปัจจัยค่าตอบแทน	3.95	0.59	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ) ปัจจัยการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ปัจจัยความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.06$ ) ปัจจัยปัจจัยปัจจัยค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ปัจจัยปัจจัยปัจจัยนโยบายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ปัจจัยการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.88$ ) ปัจจัยความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.81$ ) ปัจจัยสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ปัจจัยปัจจัยความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ปัจจัยลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.71$ )

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม รายด้านและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.62$ ) ท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.41$ ) ท่านสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.36$ ) ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ( $\bar{X} = 4.12$ )

## 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม” ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation) โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .687

## 3. ผลการวิเคราะห์แบบพหุคูณถดถอยระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 11 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ได้ร้อยละ 68.20 มีค่า  $R^2 = .682$  และมีค่า  $F = 181.231$  ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $\alpha = .01$ ) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดจะอธิบายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มี 6 ตัว โดยเรียงลำดับการนำเข้าสมการตามความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) ปัจจัยด้านปัจจัยค่าตอบแทน ( $X_{11}$ ) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ( $X_9$ ) สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในรูปสมการ คะแนนดิบ และสมการคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ } Y = .591 + .516X_1 + .500X_4 + .508X_5 + .456X_8 + .456X_9 + .485X_{11}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน } Z_r = .487Z_1 + .477Z_5 + .472Z_4 + .458Z_{11} + .443Z_8 + .337Z_9$$

#### 4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”แต่ละด้าน ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม” โดยเรียงลำดับความถี่ในแต่ละด้าน ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม แต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

1. ปัจจัยความสำเร็จในการทำงานมีดังนี้ ควรมีการกำหนดเวลาความสำเร็จของงานไว้ด้วย และควรเรียงลำดับความสำคัญของงานไว้ก่อนวัดความสำเร็จ

2. ปัจจัยการยอมรับนับถือ มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยเป็นหนังสือถ้างานยากปฏิบัติได้สำเร็จ และควรมีการรายงานผลงานแต่ละหน่วยงานในการประชุมประจำเดือน

3. ปัจจัยลักษณะงาน มีดังนี้ งานที่ใช้ความสามารถเป็นพิเศษควรปฏิบัติในลักษณะที่มงาน และควรมีคู่มืออธิบายลักษณะงานที่ทำให้เกิดความชัดเจน

4. ปัจจัยความรับผิดชอบ มีดังนี้ งานที่บุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติควรยึดระเบียบเป็นหลักทุกงาน และงานที่บุคลากรรับผิดชอบควรมีการยืดหยุ่นตามความยากง่ายของงาน และงานทุกงานควรกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเพื่อเกิดความเป็นธรรมในการตรวจสอบ

5. ปัจจัยความก้าวหน้า มีดังนี้ หน่วยงานควรจัดงบประมาณทุกปีในการอบรมทักษะการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรยึดหลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด และควรจัดทุนการศึกษาให้บุคลากรอย่างเป็นระบบ

6. ปัจจัยนโยบายของหน่วยงาน มีดังนี้ ควรมีการประชุมสัมพันธนโยบายให้บุคลากรทราบทั่วกัน และบุคลากรควรศึกษานโยบายขององค์การเพื่อความเข้าใจตรงกัน

7. ปัจจัยการบังคับบัญชา มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการประชุมประจำเดือนภายในแต่ละหน่วยงาน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในแนวทางระบบเดียวกัน และควรมีการปกครองบังคับบัญชาในลักษณะที่มงาน

8. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรเป็นนโยบายสำคัญขององค์การ และควรมีกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

9. ปัจจัยสภาพการทำงาน มีดังนี้ ควรจัดอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และควรให้บุคลากรเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงาน

10. ปัจจัยความมั่นคงในงาน มีดังนี้ ควรจัดสวัสดิการให้พนักงานจ้างใกล้เคียงกับข้าราชการและควรพิจารณาสัญญาจ้างให้มีระยะเวลานานกว่าปัจจุบัน

11. ปัจจัยค่าตอบแทน มีดังนี้ ควรเพิ่มปัจจัยค่าตอบแทนให้พนักงานจ้างตามสภาพเศรษฐกิจ และควรให้โอกาสพนักงานจ้าง และพนักงานชั่วคราวแสดงความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน

**โดยสรุป** ข้อเสนอแนะเรียงลำดับตามความถี่ 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานควรจัดงบประมาณทุกปีในการอบรมทักษะการทำงานควรจัดสวัสดิการให้พนักงานจ้างใกล้เคียงกับข้าราชการและผู้บังคับบัญชาควรชมเชยเป็นหนังสือถ้างานยากปฏิบัติได้สำเร็จ

## อภิปรายผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของบุคลากร ปริมาณที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานบุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง บุคลากรรับโอกาสในการศึกษาที่สูงขึ้นนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามสอดคล้องกับนโยบายของจังหวัดมหาสารคาม ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน การจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานของมีความเหมาะสม สถานภาพของบุคลากรมีความมั่นคง และเงินเดือนของบุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2** การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมบุคลากรทำงานเชิงรุกทุกงานที่ได้รับมอบหมายบุคลากรยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงานตามหน้าที่บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้อย่างดีทรัพยากรการปฏิบัติงาน เท่าที่มีอยู่เพียงพอในการปฏิบัติงานบุคลากรแจ้งระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ผู้ติดต่อได้ทราบทุกครั้ง บุคลากรยึดแนวทางการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 11 ปัจจัย ดังนี้  
1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า 6) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน 7) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

8) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน 10) ปัจจัยด้านปัจจัยความมั่นคงในงาน  
11) ปัจจัยด้านปัจจัยค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม  
ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X<sub>1</sub>)  
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X<sub>4</sub>) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (X<sub>5</sub>) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X<sub>8</sub>) และปัจจัยด้าน  
สภาพการทำงาน (X<sub>9</sub>) และปัจจัยด้านปัจจัยค่าตอบแทน (X<sub>11</sub>) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดจะอธิบายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ดังนั้น ควรหาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดกระบวนการคิดหรือสร้างสรรค์ผลงาน  
อาจ โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นประจำทุกปีอย่างเป็นระบบและมีความ  
ต่อเนื่อง มีนโยบายและระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วน  
ร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ควรมีการนำพฤติกรรมการริเริ่มสร้างสรรค์  
ในงาน มาเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

1.2 วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดจะอธิบายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ดังนั้น ควรส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างร่วมกันนอกเหนือจากการทำงานร่วมกัน เช่น การจัด  
กิจกรรมให้เพื่อนร่วมงานร่วมอวยพรวันเกิด ไม่ว่าจะเป็นการการ์ดหรือมีของขวัญให้กันและกัน อาจรวมถึง มีการ  
แลกเปลี่ยนของขวัญกันในงานเทศกาลต่างๆ การจัดโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนขึ้นในองค์กร เช่น หากมีเพื่อน  
ร่วมงานคนใดได้รับความเดือดร้อน ต้องการความช่วยเหลือ ให้ทางโครงการเป็นตัวกลาง ระหว่างบุคลากร  
ด้วยกัน เสนอความช่วยเหลือให้กับบุคลากรที่เดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทำให้  
บุคลากรมีความรู้สึกอบอุ่น มีที่พึ่งในยามเดือดร้อนเกิดการซาบซึ้งในน้ำใจ ของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการ  
จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างส่วนราชการ เพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยกำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น ควรวิจัยแนวทางการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดจะอธิบายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ดังนั้น ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

## เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9) . กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (2564). *แผนพัฒนาท้องถิ่น*. มหาสารคาม: องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup>ed. New York : Harper & Row.