

**อิทธิพลของแรงจูงใจความผูกพันในองค์การและการมีส่วนร่วม
ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดลำปาง ***
**Influence of Motivation, Organizational Relationship and
Participation Affecting Work Efficiency of Personnel
in the Offices of Lamphang Provincial
Educational Service Area**

นุจรินทร์ อุพัฒนานันท์ และธนกร สิริสุคันธา

Nutjarin Upawatthananon and Thanakorn Sirisugandha

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Faculty of Management Science, Lamphang Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, Email: nutjarinupa@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ การมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลำปางจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบ Enter

* ได้รับบทความ: 10 มิถุนายน 2563; แก้ไขบทความ: 31 กรกฎาคม 2563; ตอรับตีพิมพ์: 31 กรกฎาคม 2563



ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมและความผูกพันในองค์กรตามลำดับ ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ความผูกพันในองค์กร; การมีส่วนร่วม; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This independent study has the objectives to study the levels of opinion of motivation, organizational relationship, participation and work efficiency of the personnel of the Offices of the Lamphang Provincial Educational Service Area and to study the influence of motivation, organizational relationship and participation toward work efficiency of the personnel of the Offices of the Lamphang Provincial Educational Service Area. The population was the government officials and personnel working in the Offices of Lamphang Provincial Educational Service Area totaled 234 persons. The tool was a questionnaire and the descriptive statistics used were percentage, means and standard deviations and the inferential statistics used was the Enter Multiple Regression Analysis.

Results of the study found that: the levels of opinion for motivation, organizational relationship, participation and work efficiency of the personnel of the Offices of the Lamphang Provincial Educational Service Area were at the high level. For the Enter Multiple Regression Analysis found the motivation affected work efficiency of the personnel the most followed by participation affecting the personnel work efficiency and organizational relationship affected the personnel work efficiency All three factors have statistical significance level of 0.01.



Keywords: motivation; organizational relationship; participation; work efficiency

1. บทนำ

การจัดการในองค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการประกอบไปด้วย บุคคล เงินทุน วัตถุดิบ และวิธีการ โดยองค์การแต่ละองค์การจะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด (วริศ ศรีบุญเรือง, 2561) โดยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล เพราะแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบ ที่ดีและราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงานและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจจะส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาวได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด (พิเชษฐ์ อุทธรสิงห์, 2560)

บุคคลที่ทำงานทุกคนมีความคาดหวังผลจากการทำงานทั้งสิ้น และในขณะเดียวกันองค์การก็มีความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจึงมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์การมีความแตกต่างกัน (วริศ ศรีบุญเรือง, 2561) บางคนทำงานเพื่อความอยู่รอด บางคนทำงานด้วยความรักทำให้ในบางองค์การมีการลาออกของบุคลากรบ่อย บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอ่อนด้อยประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้งานล่าช้า จากปัญหาดังกล่าวองค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากกว่าในสภาพที่เป็นอยู่ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้บุคคลต้องการทำงาน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ เกิดความประทับใจในการทำงาน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาล้างของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น การจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหลักการบริหารที่วิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์ หรือเวลาที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จตาม



เป้าหมายขององค์การการทำงานใด ๆ ก็ตาม จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากองค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้บุคลากรพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ในการศึกษาบุคลากรในองค์การของตนว่าบุคลากรเหล่านั้นมีความต้องการ มีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน (สุชาติ สุขบำรุงศิลป์, 2553)

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษากการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้นจัดตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่ง จะมีโครงสร้างการบริหารงานตามภารกิจที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแบ่งออกเป็น 9 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละกลุ่มงานมีขอบข่ายและภารกิจแยกย่อยลงไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามลักษณะของแต่ละกลุ่มงาน โดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญคือมุ่งเน้นการบริหารจัดการ การส่งเสริมสนับสนุนและการให้บริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546)

สำหรับการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดลำปาง “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดลำปางประสบปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนบุคลากร อันเนื่องมาจากการย้าย การโอนของข้าราชการบ่อย ๆ จึงทำให้การจัดระบบการแบ่งภาระงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีความต่อเนื่องทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายภาระงานมากขึ้นของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความพึงพอใจและงานบางประเภทขาดความต่อเนื่อง ค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมากเกินไป ค่าตอบแทน



หรือเงินเดือนที่ได้รับก็ไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของบุคลากร สวัสดิการจากภาครัฐก็ไม่มากเท่าที่ควร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

จากข้อมูลการบริหารบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดลำปาง มีอัตราการย้าย การโอนของข้าราชการกันบ่อย จึงทำให้การแบ่งภาระงานหรือมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง การปฏิบัติงานที่หลากหลายหน้าที่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะส่งผลต่อบุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่ไม่ได้มีความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรก็อาจจะย้าย โอนไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมที่เป็นอยู่ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ แรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ และการมีส่วนร่วมในองค์การ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งสำรวจอิทธิพล แรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง ซึ่งวิธีการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 234 คน ประกอบด้วย

- 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 68 คน

- 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 63 คน



1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 39 คน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 64 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลำพูน จำนวน 30 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาอิทธิพล แรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน กลุ่มงาน และสังกัดปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นอิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง และเครื่องมือใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะ

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลำปาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter



4. สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของอิทธิพล แรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของอิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง ดังนี้

(N=234)

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
		σ	แปลผล
1. ด้านแรงจูงใจ	3.85	0.451	มาก
2. ด้านความผูกพันในองค์กร	3.74	0.616	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.63	0.634	มาก
4. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.15	0.482	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.431	มาก

1.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 4.15 รายละเอียดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าท่านปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและเป็นไป ตามระเบียบหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.32

1.2 ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 3.85 รายละเอียดด้านแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีส่งผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 3.63 รายละเอียดการมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าท่านมีส่วนร่วมและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08



1.4 ด้านความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 3.74 รายละเอียดด้านความผูกพันในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด พบว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ผลการปฏิบัติงาน			t	p-value	VIF
	B	S.E	Beta			
ค่าคงที่ (a)	2.262	0.244	-	9.257	-	-
แรงจูงใจ	0.238	0.089	0.223	2.690	0.008**	1.462
ความผูกพันในองค์กร	0.070	0.067	0.089	1.037	0.001**	2.060
การมีส่วนร่วม	0.197	0.053	0.259	3.711	0.000**	2.210
F = 23.423 p-value = 0.000 AdjR ² = 0.484 R = 0.968						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรด้านแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วม มีค่าอยู่ระหว่าง 1.462 – 2.210 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee, Lee and Lee, 2000)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter พบว่าการมีส่วนร่วม โดยมีค่า B เท่ากับ 0.197 ค่า S.E. เท่ากับ 0.053 ค่า Beta เท่ากับ 0.259 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรได้ให้ ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการติดตามและการตรวจสอบเพื่อให้เกิดการวางแผนที่ดี



รองลงมาคือด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางมากที่สุด โดยมีค่า B เท่ากับ 0.238 ค่า S.E. เท่ากับ 0.089 ค่า Beta เท่ากับ 0.223 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับการจัดสวัสดิการที่มั่นคง โดยได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ

ด้านความผูกพันในองค์กร โดยมีค่า B เท่ากับ 0.070 ค่า S.E. เท่ากับ 0.067 ค่า Beta เท่ากับ 0.089 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ

ตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 48.40

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ

พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีผลรวมด้านแรงจูงใจเท่ากับ 3.85 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Frederick K. Herzberg and Others, 1959) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในงานที่ทำ



ของบุคลากร ได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ประกอบด้วยเงินเดือนโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบที่เป็น ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับ กรอบสัมพันธ์กรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้างทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2. ความผูกพันในองค์การ

พบว่าโดยภาพรวมด้านความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ระดับ ความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีผลรวมด้านความผูกพันในองค์การเท่ากับ 3.74 สอดคล้องกับ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท ลำพูนซิงเคนเก็น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทส่วนเพศอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสำหรับปัจจัยด้านลักษณะที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพล ต่อระดับ ความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมี เอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์การในระดับมาก ได้แก่ความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3. ด้านการมีส่วนร่วม

พบว่าโดยภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าท่านมีส่วนร่วมและให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ระดับความเห็นอยู่ ในระดับมาก โดยมีผลรวมด้านความผูกพันในองค์การเท่ากับ 3.63 สอดคล้องกับ วัชรภาพร



ศิริเทพประไพ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะการร่วมดำเนินการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นมี 3 แนวทาง คือ 1) การมีส่วนร่วมโดยการใช้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายที่ชัดเจน ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ ของบุคลากร โครงการ การประสานงานในกิจกรรมโครงการ การได้รับการนิเทศ ติดตาม และการควบคุมดำเนินงาน และการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พบว่าอิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าท่านมีส่วนร่วมและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ระดับความเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีผลรวมด้านความผูกพันในองค์การ เท่ากับ 3.63 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของไซมอน (Simon, 1960) ได้กำหนดวิธีที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 2) ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 3) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน 5) การบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานและได้ระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 1) ลักษณะการปฏิบัติงาน 2) นโยบายและบริหารงาน 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) ความมั่นคงและความพอใจในงาน

โดยสัมพันธ์กับ สุนิสา สงบเงียบ (2551) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อทัศนคติทั้งด้านบวกและด้านลบ ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ในการทำให้งานสำเร็จผล ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกโดยรวมของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ



6. ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางควรให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีการกำหนดจัดกลุ่มบุคลากรเข้าร่วมงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสมไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นผู้บุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กร

2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปางควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องของความก้าวหน้าแก่บุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วม สามารถทำนายผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 48.40 ดังนั้นจึงอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดลำปาง ซึ่งควรศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ซิงเดนเกิน จำกัด. *การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิเชษฐ์ อุทธสิงห์. (20 พฤศจิกายน 2560). *หลักการจัดการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562, จาก <https://sites.google.com/site/salesstrategythai/xngkhkar>
- วิรัช ศรีบุญเรือง. (16 สิงหาคม 2561). *หลักการจัดการเทคโนโลยี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562, จาก :<http://baswaris1.blogspot.com/>



วัชรพร ศิริเทพประไพ. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเหมืองแม่เมาะ. *การค้นคว้าแบบอิสระปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (7 กรกฎาคม 2546). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546*.

สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562, จาก :<http://www.obec.go.th/>

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (1 ตุลาคม 2562). *รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562, จาก <http://lpgpeo.blogspot.com/>

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิสา สงบเงียบ. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มินิอิกเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Herzberg, F.K., & Other. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.

Lee, H., Kim, M. J., Bae, C. Y., Lee, Y. J., Kang, Y. G., & Lee, S. K. (2000). The factors influencing on fall in the elderly living in the community. *Journal of the American Geriatric Society*.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : Macmillan.