

อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานองค์การมหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่
The influence of Motivation on Work Efficiency
of Public Organizations Employees in Chiang Mai Province

ปรีดา พรหมมายน^{1*} ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์² ภัทธานิชฐ์ กิตติธิตินันท์² สูดารัตน์ แสงแก้ว³ พิชามพ พันธ์แพ⁴
Preeda Prommayon^{1*} Suparerak Tharapitakwong² Phathranit Kitthitinan² Sudarat Sangkeaw³ Pichaphob Panphare⁴

Corresponding Author's Email: 65864204@g.cmru.ac.th

(Received: June 25, 2024; Revised: October 10, 2024; Accepted: October 15, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 251 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย และการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 38 – 44 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 3 - 6 ปี สังกัดหน่วยงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร และเป็นพนักงานระดับต้น หรือ สายปฏิบัติการทั่วไป โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานมากที่สุด และอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ โดยสามารถพยากรณ์แนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 49.60

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การมหาชน

Abstract

This research was a quantitative study aimed at examining the motivation and work performance of Public Organizations Employees in Chiang Mai Province and testing the influence of motivation on the work performance of these employees. Data was collected through questionnaires from 251 of Public Organizations Employees in Chiang Mai Province. The data was analyzed using descriptive statistics to find percentages, means, and inferential statistics through factor analysis and multiple regression analysis. The research findings revealed that most employees were female, aged between 38-44 years, with a bachelor's degree. Their monthly income ranged between 15,001 – 20,000 baht, and their work experience ranged from 3 to 6 years. They were primarily employed in the Office of the Pinkanakorn Development Agency at the entry or general operational level. In terms of motivation affecting work performance, the study identified several key factors contributing to their job effectiveness, employees placed the highest importance on

¹ นักศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

³ อาจารย์ประจำภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

⁴ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

¹ Master's Student, Master of Business Administration, Program Business Administration, Chiang Mai Rajabhat University

² Lecturers, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

³ Lecturer, Department of Business Computers, Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

⁴ Lecturer, Department of Business Administration Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of

task achievement. There are three motivational factors that influence work performance: the ability to achieve results, career advancement, and recognition. These factors can predict work performance trends with 49.60%.

Keyword: motivation, work efficiency, public organization

ความเป็นมาของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยมีองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 ทั้งสิ้น 37 แห่ง ใน 4 จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 แห่ง รองลงมาคือ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 แห่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดละ 1 แห่ง เมื่อพิจารณาเฉพาะจังหวัดที่นอกเหนือจากเมืองหลวงแล้ว พบว่า จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวน องค์การมหาชนมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนในจังหวัด เชียงใหม่แต่ละแห่งมีกำไรที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ มีกำไรในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 28,902,192.68 บาท ลดลงจากปี พ.ศ. 2564 ร้อยละ 85.96 ส่วนสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และสำนักงานพัฒนาพิงคนคร มีผลประกอบการขาดทุนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2564 และ ปี พ.ศ. 2565 โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ขาดทุนในปี 2565 เป็น จำนวน 8,633,732.14 บาท และสำนักงานพัฒนาพิงคนคร ขาดทุนในปี พ.ศ. 2565 เป็นจำนวน 101,858,750.53 บาท (สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ, 2565; สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง, 2565; และสำนักงานพัฒนาพิงคนคร, 2565) โดย ประเด็นหลักสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การมหาชนทั้ง 3 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิกฤตของสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่องานทั้งหมด และรายได้ของนักท่องเที่ยวที่เข้ามา ใช้บริการ จึงทำให้คณะกรรมการบริหารปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565) ประกอบกับมีนักวิชาการต่างๆ ได้ศึกษา บัญญัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเมธิทิพย์ ศีลประสิทธิ์ (2565) พบว่า องค์การจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากแรงจูงใจ หรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ข้อสมมติฐานดังกล่าวก็ยังไม่ มี บทสรุปที่ชัดเจน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่แรก คือ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีกี่ปัจจัยและประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง โดยภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และ วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ (2566) พบว่ามี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านการ ยอมรับ และ ชุมพล รอดแจ่ม และ คณะ (2564) พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการยอมรับ และปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ กรกนก พรประดิษฐ์ (2562); ธนาภรณ์ พรณราย (2565); พีระพัฒน์ สมศรี (2564); และ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) พบเพิ่มเติมว่าอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ

ประเด็นที่สอง คือ ความไม่สอดคล้องกันของการศึกษา โดยมีผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ ที่พบว่า มีแรงจูงใจ 3 ด้านที่ยังไม่ชัดเจน ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยกรกนก พรประดิษฐ์ (2562); มณีนรัตน์ ศรีคุ้ม และ ธวัชชัย ทุมทอง (2562); และ ชุมพล รอดแจ่ม และ คณะ (2564) พบว่า ความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ เขมจิรา ทองอร่าม (2560); และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) กลับพบว่าความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 2) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยวิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563); ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564); และ ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว (2564) พบว่าการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกัน เขมจิรา ทองอร่าม (2560); และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) กลับพบว่า การยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยธนาภรณ์ พรณราย (2565); ณิชชา ใจตรง (2566); และ พิษณุภา ศิลาอ่อน (2566) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว (2564) กลับพบว่าความก้าวหน้า ในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้วยเหตุผลที่ข้อถกเถียงที่ยังไม่มีบทสรุปที่ชัดเจนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจะศึกษาแรงจูงใจ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยจะดำเนินการทดสอบกับพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 251 ราย ทั้งนี้ ข้อค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ ทำให้เกิดความเข้าใจถึงอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ในเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่สามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H₁): แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นและส่งเสริมให้แต่ละบุคคลมีความกระตือรือร้นและพลังในการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายของงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อความสำเร็จ ในงานการยอมรับและเคารพศักดิ์ศรีต่องาน ลักษณะของงานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบต่องาน และความสำเร็จ ดังที่ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ศึกษาว่า ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงในการสร้างแรงจูงใจที่บวก ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลผลิตและแรงผลักดันที่เพิ่มมากขึ้น เสริมให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่เชื่อมโยงกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จในงานความเจริญเติบโตในงาน และการได้รับการยอมรับและเคารพ ตามแนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน อันประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจต่อผลงานที่ทำได้ ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ทำให้บุคคลในองค์กรได้รับการยอมรับ และเคารพจากคนรอบข้าง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญ และเป็นการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน หรือ ความไว้วางใจจากหน่วยงาน

1.3 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความรับผิดชอบ และการมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพที่ดี

1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นระดับ หรือ ตำแหน่ง รวมถึงการให้โอกาสพัฒนาในการศึกษา และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกขององค์กร ในทุกระดับ

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง โดยใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีในการทำงาน ความคิด

สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรโดยมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพและครบถ้วน ดังที่ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ศึกษาว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ที่มีการดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น มีส่วนร่วมในการสร้างความสามัคคีในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ และตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพและความถูกต้องตามความต้องการขององค์กร ตามแนวคิดของโพลแมน และปีเตอร์สัน (Peterson and Plowman, 1953)กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

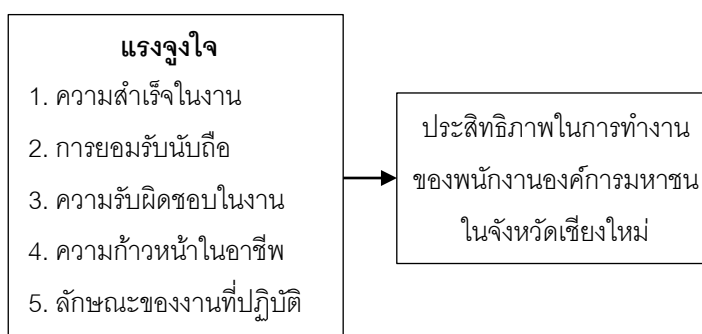
2.1 คุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของงาน ความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลลัพธ์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ข้อตกลง หรือ มาตรฐานของงานที่เกิดตามความคาดหวังขององค์กร

2.3 เวลา หมายถึง งานที่เป็นไปตามเวลาที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชากำหนด โดยเน้นการบริหารจัดการเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ผลลัพธ์ของงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงานที่ตั้งขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร

2.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินงานโดยพิจารณาถึงค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุน เพื่อที่จะได้ผลกำไรให้มากที่สุด และคุ้มค่าของทรัพยากรขององค์กรโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์กร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว (Cross-sectional study)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 640 คน จากฐานข้อมูลขององค์การมหาชนจังหวัดเชียงใหม่ (สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ, 2565; สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง, 2565; และสำนักงานพัฒนาพิงคนคร, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) สามารถคำนวณได้ 241 คน แต่ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาด และการความคลาดเคลื่อนในการจัดการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนจริงของประชากร (Stratified sampling) และการเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานใน องค์การมหาชนจังหวัดเชียงใหม่	(1) จำนวนประชากร (คน)	(2) Try-out (คน)	(1) - (2) คงเหลือในการแจก แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	170	10	160	26.56	66
2. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	214	10	204	33.44	84
3. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร	256	10	246	40.00	101
รวม	640	30	610	100.00	251

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามซึ่งข้อคำถามได้รับการพัฒนามาจากนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อความทั่วไปของพนักงานองค์การมหาชน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ได้แก่ ไม่มีแรงจูงใจอย่างยิ่ง ไม่มีแรงจูงใจ ไม่แน่ใจ มีแรงจูงใจ และมีแรงจูงใจอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ราย ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.5 ในทุกข้อคำถาม แสดงว่า ข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ และได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้นำแบบสอบถามออกไปทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ และมีความเหมาะสมหรือไม่ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha reliability coefficient) โดยได้ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน คำนวณได้ 0.937 และประสิทธิภาพในการทำงาน คำนวณได้ 0.897 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของ Nunnally (1978)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) และและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 38 – 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.47 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระยะเวลาในการทำงาน 3 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 สังกัดหน่วยงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร คิดเป็นร้อยละ 40.2 และเป็นพนักงานระดับต้น หรือ สายปฏิบัติการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 56.6

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในงาน	4.02	0.82	มีแรงจูงใจในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ	3.94	0.87	มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบในงาน	3.96	0.85	มีแรงจูงใจในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.05	1.24	มีแรงจูงใจในการทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.80	มีแรงจูงใจในการทำงาน
รวม	3.78	0.59	มีแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจทั้ง 5 ข้อ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.96$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.05$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเข้าใจในงานและทำงานออกมาได้อย่างมีถูกต้อง	4.22	0.57	เห็นด้วย
2. ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้	4.29	0.63	เห็นด้วย
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.29	0.64	เห็นด้วย
4. การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.29	0.65	เห็นด้วย
5. สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.61	เห็นด้วย
รวม	4.27	0.49	เห็นด้วย

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 5 ข้อ พบว่า มี 3 ข้อคำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.29$) ได้แก่ข้อคำถาม การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า, สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และน้อยที่สุดคือ ความเข้าใจในงานและทำงานออกมาได้อย่างมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.22$)

3. ผลการจัดกลุ่มปัจจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ มาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อคำถามที่อยู่ภายในปัจจัยเดียวกันมีความสอดคล้องกันและข้อคำถามควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค มาทดสอบที่ระดับปัจจัยจนครบ 5 ปัจจัย โดยพบว่า ไม่มีปัจจัยใดเลยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของ Nunnally (1978) ที่ระดับ 0.7 เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาแล้วจากนักวิชาการต่างๆ ถึงแม้ว่าจะตัดข้อคำถามที่จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มสูงขึ้นไปแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงควรทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ต่อไป

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ด้วยวิธีทางสถิติในการรวมกลุ่มข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน โดยเลือกใช้การสกัดปัจจัยแบบวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood method) ทำให้ทราบค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้ในการพิจารณาว่ามีข้อคำถามใดบ้างที่ควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน และควรมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่างจำนวน 250-349 ราย (Hair et al., 2010) และเลือกการหมุนแกนปัจจัยแบบวิธี Direct Oblimin เป็นการหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) โดยวิธี Direct Oblimin จะอนุญาตให้ปัจจัยสามารถสัมพันธ์กันได้ (Vanichbuncha, 2011) จึงเหมาะกับการวิจัยในสังคมศาสตร์ ดังเช่นการวิจัยในครั้งนี้ ต่อจากนั้นนำปัจจัยที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาค มาทดสอบที่ระดับปัจจัย โดยพิจารณาว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือ 0.6 ขึ้นไป เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่ด้วยการจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ ถ้าค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ให้พิจารณาตัดข้อคำถามที่จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มสูงขึ้นมากที่สุดก่อนโดยทยอยตัดทีละข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามที่เหลือย้อนกลับไปสกัดปัจจัย หมุนแกนปัจจัย และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาครอนบาคใหม่จนกว่าจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.6 ในทุกปัจจัย (George and Mallery, 2003)

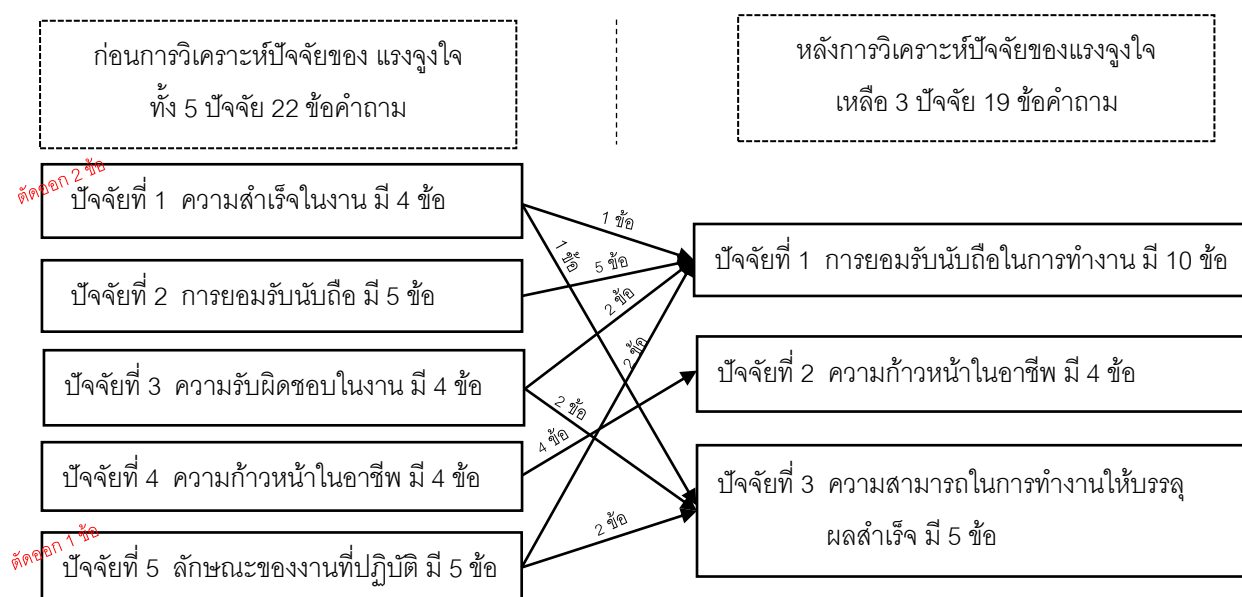
ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัย

แรงจูงใจ มี 3 ปัจจัย รวม 19 ข้อคำถาม	ค่า น้ำหนัก	ค่าแปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้	ความ เชื่อมั่น
ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน มี 10 ข้อคำถาม		37.995	0.913
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่สำคัญ	0.809		
2. การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.795		
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	0.739		
4. การได้รับรางวัลหรือการยกย่องชื่นชมจากองค์กรทำให้ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในองค์กร	0.723		
5. ท่านได้รับมอบหมายที่มีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี	0.707		
6. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	0.707		
7. การได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.694		
8. ท่านมีสิทธิตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	0.659		
9. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	0.657		
10. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	0.650		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจ มี 3 ปัจจัย รวม 19 ข้อคำถาม	ค่า น้ำหนัก	ค่าแปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้	ความ เชื่อมั่น
ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ มี 4 ข้อคำถาม		49.487	0.912
1. องค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งต่างๆ	0.875		
2. ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อและดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	0.863		
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น	0.860		
4. ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	0.797		
ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มี 5 ข้อคำถาม		55.680	0.887
1. ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละงาน	0.728		
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	0.720		
3. ท่านสามารถจัดการงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	0.677		
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานชัดเจน	0.585		
5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ	0.556		
KMO= 0.868, p= .000		55.680	

จากตารางที่ 4 สามารถจัดปัจจัยใหม่ได้ 3 ปัจจัย และสามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยทั้งหมดได้ร้อยละ 55.680 โดยได้ตั้งชื่อปัจจัยทั้ง 3 ใหม่ ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีข้อคำถามแต่ละข้อที่นำมาจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ควรมีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 251 ราย ซึ่งอยู่ระหว่าง 250-349 ราย (Hair et al., 2010) ทั้งนี้ มีข้อคำถามที่นำมาจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้จำนวน 19 ข้อคำถามจากทั้งหมดจำนวน 22 ข้อคำถามเดิม ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การจัดกลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ

4. ผลการทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยการถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจ ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ค่าคะแนนปัจจัย (Factor score) ที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัยมาใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่

โดยก่อนการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณต้องมีการทดสอบ 2 เงื่อนไข ดังนี้

4.1 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล

ตารางที่ 5 การแจกแจงของข้อมูล

ปัจจัย	คอลโมโกรอฟ-สมิร์นอฟ		
	ค่าสถิติ	df	Sig.
ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน	0.536	251	.300
ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.531	251	.300
ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	0.491	251	.200

จากตารางที่ 5 จากการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล ด้วยค่าสถิติคอลโมโกรอฟ-สมิร์นอฟ (Kolmogorov-Smirnov) เพราะกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 50 ตัวอย่างขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลของแรงจูงใจมีการกระจายตัวเป็นเส้นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณได้

4.2 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ของแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3
ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน	1.000		
ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.236	1.000	
ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	0.296	0.232	1.000

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ของแรงจูงใจมีค่าน้อยกว่า 0.30 ทุกคู่ ปัจจัย แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เหล่านี้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาค่ามัลติคอลลิเนียลิตี (Multicollinearity) หรือตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ยูทธ ไทยวรรณ, 2556) สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณได้

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลแรงจูงใจ

Model	พนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่	B	Std. Error	t	Sig.
4	ค่าคงที่ (Constant)	21.386	0.134	159.033	.000**
	ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1.329	0.183	7.255	.000**
	ปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.474	0.162	2.923	.004**
	ปัจจัยที่ 1 การยอมรับนับถือในการทำงาน	0.464	0.198	2.346	.020*
R= 0.550, Adjusted R ² = 0.496, F= 31.528, R ² = 0.403, Std. Error of the Estimate= 2.181					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 (H_1): อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ “เป็นบางส่วน” โดยมี 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ปัจจัยที่ 3 ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($B = 1.329$, $\text{sig} = .000$) และปัจจัยที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ ($B = 0.474$, $\text{sig} = .004$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 49.60

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ มี 3 ปัจจัย สามารถนำมาอภิปรายผล โดยเรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า ยิ่งพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่มุ่งมั่นในเรื่องของแรงจูงใจด้านความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ยิ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้องค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564); ชุมพล รอดแจ่ม และ คณะ (2564); ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว (2564); ธนาภรณ์ พรณราย (2565); ณัฏฐา ใจตรง (2566); และธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ที่ค้นพบในลักษณะเดียวกัน โดยพบว่า ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

2. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัย พบว่ายิ่งพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่มุ่งมั่นในเรื่องของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ยิ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้องค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564); ธนาภรณ์ พรณราย (2565); ณัฏฐา ใจตรง (2566); ธัญญารัตน์ สาริกา (2566); พิษญาภา ศิลาอ่อน (2566); และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ค้นพบในลักษณะเดียวกันที่พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

3. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัย พบว่า ยิ่งพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่มุ่งมั่นในเรื่องของแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน ยิ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้องค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงประจักษ์ของ กรรณก พรกประดิษฐ์ (2562); ชุมพล รอดแจ่ม และ คณะ (2564); ธนาภรณ์ พรณราย (2565); ภาณุฐิตา ต่ายเรียน และ วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ (2566); พีระพัฒน์ สมศรี (2564); และ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่ค้นพบในลักษณะเดียวกันที่พบว่าด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

สรุปผลการวิจัย

พนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 38 - 44 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 3 - 6 ปี สังกัดหน่วยงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร และเป็นพนักงานระดับต้น หรือ สายปฏิบัติการทั่วไป โดยพนักงานมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ มี 3 ปัจจัย คือ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า มี 2 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้บริบทของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ผู้บริหาร หรือผู้ที่กำหนดนโยบายขององค์การมหาชนจังหวัดเชียงใหม่ หรือในหน่วยงานอื่นๆ ควรมุ่งให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยผู้บริหารควรมีการกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะของพนักงาน ทำให้พนักงานมองเห็นแนวทางการความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในองค์กร และได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งให้โอกาสพัฒนาในการพัฒนาตนเอง ยิ่งทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาองค์กรอื่นๆ ด้วย เพื่อนำผลการวิจัย มาเปรียบเทียบและตรวจสอบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะแรงจูงใจเท่านั้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ยังมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรัช อาสิงสมานันท์ และ คณิติน สงโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(2), 143-157.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธนาภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการงานการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.
- ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อนสร้างเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(1), 16-30.
- ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทคดิง จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 172-180.

- ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และ วสันต์ สกุลกิจจานจน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. เอกสารการประชุม The 5th Bas National Conferences 2023 การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- มนีรัตน์ ศรีคุ้ม และ ธวัชชัย ทุมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 15(1), 157-174.
- เมธิพิทย์ ศิลประสิทธิ์. (2565). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกสารในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ. (2565). รายงานประจำปี 2565: สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน). สืบค้นจาก <https://www.narit.or.th/index.php/annual-report/annual-report-2022>
- สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง. (2565). รายงานประจำปี 2565: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). สืบค้นจาก <https://www.hrdi.or.th/public/files/operations/AR/O13HRDIAnnualReport2565OKFN.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). การกำหนดและทบทวนกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนให้มีขนาดที่เหมาะสม. สืบค้นจาก <https://resolution.soc.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). ข้อมูลพื้นฐานขององค์การมหาชน. สืบค้นจาก <https://po.opdc.go.th/>
- สำนักงานพัฒนาพิงคนคร. (2565). รายงานประจำปี 2565. เชียงใหม่: สำนักงานพัฒนาพิงคนคร. สืบค้นจาก <https://pin.kanakorn.or.th/>
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Herzberg, F. M., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E., and Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Ill.: Irwin.
- Vanichbuncha, K. (2011). *Principles of Statistics* (13th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.