

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Motivation that affects the increasing efficiency of disbursement performance of personnel under the local administrative organization

กานต์พิชชา คัมภีรา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยแบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
7. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยแบ่งเป็นด้านๆ ได้ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
3. ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ ปานกลาง ($R=.604$) อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ($F = 113.536$, $df = 1$, $Sig = .000$)

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the motivation that affects the disbursement optimization of personnel under the local administrative organization. The sample is personnel working under the local administrative organization, Amphoe Muang Khonkaen, Khonkaen province with the total of 200 people. The research instrument was questionnaire regarding to motivation of work and the efficiency of disbursement of the personnel working under the local administrative organization. Data analysis was done using SPSS for windows in statistical analysis and multiple regression analysis.

The results revealed 7 motivators with the average divided into each subject as follows:

- 1) Work success with an average of 4.13 is important at a high level.
- 2) Being respected from others with an average of 3.91 is important at a high level.
- 3) Responsibility toward job with an average of 4.27 is most important at the highest level.
- 4) Career advancement with an average of 4.08 is important at a high level.
- 5) Governing the personnel with an average of 3.75 is important at a high level.
- 6) The relationship between personnel in organization with an average of 3.98 is important at a high level.
- 7) Wages and compensation with an average of 4.04 is important at a high level.

The performance of personnel in term of disbursement under the local administrative organization has the average divided into each subject as follows:

- 1) Amount of work with an average equal to 4.14 is important at a high level.
- 2) Quality of work with an average equal to 4.08 is important at a high level.
- 3) Timing with an average equal to 4.03 is important at a high level.

The Hypothesis Testing found that factors related to working motivation of personnel in term of responsibility in work, governing, being respected from others, and work success have correlated with dependent variables or affected to working performance of personnel in disbursement under the local administrative organization at a medium level ($R = .604$) with a significant level of .05 ($F = 113.536$, $df = 1$, $Sig = .0000$)

บทนำ

ความเป็นมา/ปัญหา/ความสำคัญของงานวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เน้นสร้างความเข้มแข็ง การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ของท้องถิ่นนั้นๆ การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจเพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการบริหารงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การกำหนดแผนใช้จ่ายในการบริหารงานซึ่งมีความสำคัญมากในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับใช้ประชาชนได้มากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับว่ามีรายได้เพียงพอแก่การดำเนินงานท้องถิ่นนั้นๆ เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังมีข้อจำกัดและมีอุปสรรคที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาและกระบวนการในการแก้ปัญหาให้กับประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพทำให้ส่งผลการทบทวนต่อประชาชน การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำท้องถิ่นถูกกำหนดโดยระเบียบของกระทรวงมหาดไทย ที่จะกำหนดให้ตั้งงบประมาณเรื่องอะไร วงเงินเท่าไร และการบริหารการเบิกจ่ายยังถูกตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเบิกจ่ายจะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม ถูกต้อง ประหยัด และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

จากที่มาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ และการบริหารภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากปัจจัยที่กล่าวมาทั้งสองปัจจัยนั้นน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผลวิจัยที่ได้น่าจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สมมุติฐาน

1. แรงจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้ดำเนินการ ตามขอบเขต ดังนี้

1. ประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1976, p. 1088) เป็นจำนวน 200คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

2.3 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาทำการเก็บข้อมูลช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 – มกราคม พ.ศ. 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความพร้อม ความสามารถ ทักษะเฉพาะตัว ประสบการณ์ที่ผ่านมา

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความคล่องแคล่วแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานของตนกำหนดไว้

เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลาของสังกัดนั้นๆ

ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับและเหมาะสมกับงานที่ทำ

แนวคิด ทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันงานของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and aged 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 พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

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

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆโดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

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

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม T - test ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำผลที่ได้มาเพื่อตอบในแต่ละวัตถุประสงค์

วิธีการใช้เป็นแบบสอบถาม สร้างโดยใช้ความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่1. เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่2. เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตอนที่3. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS มีเกณฑ์การให้คะแนนตามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rateing scale) อธิบายข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าสถิติร้อยละนำมาแจกแจงจำนวนความถี่และหาค่าร้อยละ พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56 และเป็นเพศชายร้อยละ 44
อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40ปี ร้อยละ 51.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25.5 อายุต่ำกว่า 30ปี ร้อยละ 18.5 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส ร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 35.5 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือปวส. ร้อยละ 26.5 ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 15.5 และมีมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 2 รองลงมาตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 6-10ปี ร้อยละ 36 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20ปี ร้อยละ 27 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานนักวิชาการ ร้อยละ 52.5 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 21 ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ร้อยละ 20 และ ตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56 มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี ร้อยละ 51.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี ร้อยละ 36 มีตำแหน่งงานเป็นนักวิชาการ ร้อยละ 52.5 ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุในวัยทำงานเรียนจบปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปและตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งระดับนักวิชาการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่าย

ปัจจัยแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายมีทั้งหมด 7 ด้าน จากแบบสอบถามของผู้วิจัย พบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อยู่ระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติ อยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอและสุดท้ายคือท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่าน ปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นระดับรองลงมาเท่ากัน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอและท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น และตำแหน่งงานที่ ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและ แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่งผลต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงตามความสำคัญ ดังนี้ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและ

กันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่งผลต่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงความสำคัญ ดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว รองลงมาคือ สังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก โดยที่ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก โดย ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับ ปานกลาง ($R = .604$) และ ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 36.4 ($R^2 = .364$) อีกร้อยละ 63.4 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ สามารถทำนาย Y ได้ โดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า แรงจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ($F = 113.536$, $df = 1$, $Sig. = .000$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับ ค่าจ้างและผลตอบแทนมาเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับลงมา ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน หน่วยงาน องค์กร ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนอื่นๆที่สามารถเพิ่มให้กับบุคลากรได้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาพัฒนาตนเอง เช่น การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะวิชาการให้ตนเองและ พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนส่งเสริมให้กับบุคลากรได้หาแนวทาง วิธีการแก้ไข พัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามตำแหน่งงานของตนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรทำงานชิ้นนั้นได้สำเร็จจึงทำให้เกิดการได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานของความสำเร็จในงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนของระดับผู้บริหารเพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหารและนำมาใช้ในองค์กร ในหน่วยงาน ในการพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่นอกเหนือจากแรงจูงใจว่ามีความสัมพันธ์กับการส่งผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- ชม ภูมิภาค. (2553). จิตวิทยาการเรียนการสอน, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- ชำเรือง พุฒพรหม. (2545). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สังคมวิทยาการพัฒนา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย, กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดร.เทพนม เมืองแมน และ ดร.สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ.พิมพ์ครั้งที่2 ฉบับปรับปรุงใหม่.กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิชย์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ,กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์เจริญพัฒนา
- นฤมล กิตตะยานนท์. (สมเกียรติ แก้วหอม). (2555). แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.เข้าถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html

- ประสาน กระแสสินธุ์. (2543) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง;ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการการพัฒนาสังคม, คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ: การจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนามัย,
กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิชย์
- ภิญโญ สาธร. (2517). การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ. (2540). จูงใจให้มุ่งมั่น,วารสารพัฒนาข้าราชการ.16(1),หน้า14
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร(พิมพ์ครั้งที่8).กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.(2534).
การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2534). พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง.ใน กิตติ วัฒนกุล
(บรรณาธิการ). เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา(หน่วยที่1-7), พิมพ์ครั้งที่16.นนทบุรี :
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน.กรุงเทพมหานคร:
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น)
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน, ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม,
มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- อับราฮัม มาสโลว์. (1943). Motivational and personality. New York : Haper & Brother
- Abraham and other. (1958). Motivation Productivity and satisfaction of
Workers.Massachusetts : Division of Research,Harvard University
- Bowditch & Buono. (1990). A primer on Organization Behavior. 2nd ed.New York : John
Wiley and son.
- Gilmer. (1967). Industrial and Organization Psychology. New York : McGraw_Hill
- Gibson and Others. (1991). Organizational : Behavior,Struture,Process:Behavior,Dallas
Texas : Business Publication, Inc.
- Herberg's. (1959). The motivation to work (2nd ed). New York : Willey & Sons.

-Van Dersal. (1968). *The Successful Supervisor in Government and Business*.
New York : Harper & Row