

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**
**Motivation Affecting to Performance Efficiency of Personnel
in Rangsee Vittaya School, Fang District, Chiang Mai Province**

ธนพร พงษ์อมรพรหม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายการบริหารงาน มากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research are 1) To study the level of motivation of personnel in Rangsee Vittaya School, Fang District, Chiang Mai Province. 2) To study the level of work efficiency of personnel in Rangsee Vittaya School, Fang District, Chiang Mai Province. And 3) To study the motivation affecting to performance efficiency of personnel in Rangsee Vittaya School, Fang District, Chiang Mai Province This research is a quantitative research using questionnaire in collecting data from sample group and statistics for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test and Stepwise Multiple Regression Analysis

Relationship between personal characteristics and performance efficiency : age, salary and working experience have a motivation factor has a positive relationship with performance efficiency The relationship of motivation to work has a positive correlation with the performance of operational personnel including work itself, security and company policy and management.

Keywords: motivation, Performance efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้ ไม่ว่าจะธุรกิจทั้งภาครัฐหรือเอกชน จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ และในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จึงจำเป็นต้องปรับและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับสภาพต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น ปัจจัยภายนอกอันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร หรือผู้บริหาร และมีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงและก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เห็นว่าเงินไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้อุคลากรยินดีที่จะทำงานในองค์กรได้อีกต่อไป

เช่นเดียวกับโรงเรียนรังษีวิทยา ที่มีสถานะเป็น โรงเรียนเอกชน มีบุคลากร ผู้มีความรู้ความสามารถ แต่เนื่องจากประสบการณ์ในการศึกษาที่สถาบันแห่งนี้ พบว่าบุคลากรบางท่านยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือไม่สามารถที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ได้เท่าที่ควร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางกายภาพ เช่น การขาดปัจจัยเกื้อหนุน ในการเสริมแรงทางบวก หรือ การลาออก เพราะต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสวัสดิการที่ดีกว่า จึงเลือกสอบบรรจุเป็น ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐแทน เพื่อผลสำเร็จขององค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน โรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ว่าแรงจูงใจในด้านใดที่บุคลากรเห็นว่าที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด และเพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอ ฝาง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียน รังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน การควบคุมดูแลงาน สถานภาพในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบไปด้วย 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน 2) แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 3) แนวคิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนรั้งมีวิทยา จำนวน 204 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนรั้งมีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

2. ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนรั้งมีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

3. ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการบริหารงานองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้

4. เพื่อให้ นักวิจัยหรือผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้และศึกษาต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียนรั้งมีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หรือการจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการหนึ่งที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมดีนหรือส่งผลให้มีความต้องการที่จะทำตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ (srisupan, 2012)

แนวคิดที่หนึ่ง ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของ Frederick Herzberg (1966)

Herzberg ได้เสนอปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือ การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการที่พยายามจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งทีลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตงานมากขึ้น แต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลง ประกอบด้วย ความเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

แนวคิดที่สอง ทฤษฎีแรงจูงใจไล่ลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow need hierarchy) (1943)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ พบว่า บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุด และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด หรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีก เว้นแต่จะมีความต้องการเพิ่ม (เนตรวิมล ภาวิราช, 2556 หน้า 169) ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการ สามารถแบ่งเป็น 5 ขั้นได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ต้องการอย่างที่ตั้งใจไว้

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการยอมรับ และได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือครอบครัว

ขั้นที่ 4 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคในหน้าที่หรือความปลอดภัยจากการทำงาน

ขั้นที่ 5 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความสะดวกสบาย เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2555, หน้า 190) กล่าวว่า การจัดการที่ดีจะต้องมีการควบคุมประสิทธิภาพ ตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

ชนกร สิริสุคันธา (2559 หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่จะให้งานเกิดความสำเร็จ เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน โดยเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยวิธีที่ดีที่สุดเพื่อใช้ปัจจัยต่างๆ ให้น้อยที่สุด คือ ต้นทุน เวลา แรงงาน ปริมาณ วิธีการและอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพจึงเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เมื่อใช้กับบุคคลจะหมายถึงความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็วและเสร็จตรงเวลา นอกจากจะใช้กับบุคคลและหน่วยงาน ประสิทธิภาพยังใช้กับสิ่งของต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่หมายถึง ภาวะการดำเนินงานที่ให้ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจตามต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์นี้มีประสิทธิภาพ การสอนมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิภาพของการบริหารงาน เป็นต้น

ประสิทธิภาพ เกิดจากกิจกรรมในการทำงานของแต่ละคน ที่มีสาเหตุจากทางด้านสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนและการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันไป และการบริหารองค์การที่ดีจะสามารถส่งผลให้การจัดการในด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดที่หนึ่ง ประสิทธิภาพ (สิ่งสำคัญของบริหารที่ต้องควบคุม) (สมคิด บางโม, 2555 หน้า 191-192) กล่าวว่า การควบคุมงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการ โดยสิ่งที่จะต้องควบคุมมีดังนี้

1. ปริมาณงาน (quantity) หมายถึง การควบคุมจำนวนงานที่พนักงานจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ เช่น พนักงานตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์จะต้องตรวจสอบคุณภาพให้ได้จำนวน 10 ชิ้นต่อ 1 ชั่วโมง เป็นต้น

2. คุณภาพของงาน (quality) หมายถึง การควบคุมผลผลิตหรือผลงานว่ามีคุณภาพมากเพียงใด เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ล้วนขึ้นอยู่กับประเภทของผลผลิต

3. เวลา (time) หมายถึง การควบคุมเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน โดยต้องใช้เวลาให้น้อยที่สุดหรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเป็นไปตามระเบียบแผนขององค์กรที่กำหนดไว้ และการควบคุมค่าใช้จ่ายถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของธุรกิจ เพราะถ้าค่าใช้จ่ายน้อยลงเท่าใดย่อมหมายถึงต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริหารต่ำลงสามารถสู้กับคู่แข่งได้ จำหน่ายได้มากและผลกำไรที่เพิ่มขึ้น

แนวคิดที่สอง ประสิทธิภาพ ของ Peterson & Plowman (1953)

Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545 หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจว่า หมายถึง การจำกัดในเรื่องของการใช้ต้นทุนในการผลิตที่ต่ำ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพที่สูง ซึ่งจะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้นั้นมีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพในด้านของธุรกิจ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในการทำธุรกิจ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) และวิธีการในการผลิต (method)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณฤทธิ์ ลิขมนังสุ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับดี ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการตั้งศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการประเมินผลงานที่เหมาะสมและการกำหนดปริมาณงานได้เหมาะสมเมื่อเลื่อนตำแหน่ง จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน ในโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอแม่แฝง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนประชากรทั้งหมด 204 คน และทำการสุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 คน

2. งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปลายปิด (Close-Ended Response Question) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีจำนวนทั้งหมด 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีจำนวนทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิด เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ

3. วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารทฤษฎี เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยทำการปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ เกศรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 172-177) และอริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 34-38) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจทาน

3. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4. จากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 มีจำนวนทั้งหมด 70 ข้อ แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้งานได้

5. ทดสอบความเที่ยง (Reliability) การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นทดสอบ (Pre-test) ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้

6. นำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นครู มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยจัดอยู่ในระดับมาก และจากการพิจารณาจากรายด้านของแรงจูงใจส่วนใหญ่จัดอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านปริมาณงานที่อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน จำแนกเป็นเป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จากการวิจัย พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลุ่มอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จบระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อาจเนื่องจากบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานเป็น

ระยะเวลาสั้น มีความกดดันและความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและมีศักยภาพในการทำงานที่มากกว่า จึงส่งผลให้คุณภาพของงานตรงตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาในเรื่องของ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เนื่องด้วยมีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมานาน จึงมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าและมีความเข้าใจนโยบายและภารกิจขององค์กร มีความรอบคอบและไม่ให้มีความเสียหายในผลงานหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กร และมีการใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จากการวิจัย พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เนื่องจากหน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน รวมถึงงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้มีความเข้าใจในหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม จึงส่งผลให้บุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นและมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ตรงกับมาตรฐานของหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและแสดงความสามารถในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานคิดว่าภาระที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไม่ใช่เรื่องที่ยาก และทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องของ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ในด้านความมั่นคงและด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งองค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงส่งผลให้บุคคลรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้ผู้ที่เข้าอาศัยมีความพัฒนาและความมั่นคงในชีวิต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันของคนแต่ละรุ่น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและนำศักยภาพของคนแต่ละรุ่นมารวมกัน เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ผลงานตรง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติม
3. ทำการสำรวจความชำรุดของวัสดุเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อ ความต้องการ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรของโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จากแนวคิดของ Maslow เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของบุคลากรว่าความต้องการในแต่ละด้าน ด้าน ไດหากได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอีก
2. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนอื่น ในเครือข่าย ของมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่
3. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในแบบสอบถามการประเมิน ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- เกศฉรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คทาวิฑูร พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2*. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช(2556). *การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management*. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

รณฤทธิ์ ดิชนันท์. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม),

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ (Organization and Management)*.

พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.

อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา*

ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Srisupan, *ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)*. ค้นเมื่อ ธันวาคม 12, 2562.

จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>