

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS IN SAKON NAKHON PROVINCE

นิชานันท์ วรรณกุล* สามารถ อัยกร และ ละมัย ร่มเย็น

Nichanan Wannakun*, Samart Aiyakorn and Lamai Romyen

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: Email: nicha062358@gmail.com

รับบทความ 2 ธันวาคม 2564 แก้ไขบทความ 30 ธันวาคม 2564 ตอรับบทความ 2 มกราคม 2565 เผยแพร่บทความ มกราคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = .109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ($\beta = .345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta = .092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีตัวชี้วัด ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ข้าราชการท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the level of work motivation and the performance of local government officials, 2) to explore the influence of work motivation affecting the performance of local government officials, and 3) to establish guidelines on promoting and developing the work motivation and the performance of the local government officials in Sakon Nakhon Province. The subjects were 376 local government officials in Sakon Nakhon, obtained by stratified sampling and random sampling techniques. A questionnaire was used for data collection, and the statistics employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple linear regression analysis. The results revealed that: (1) The work motivation of the local government officials was overall at a high level, and the performance of the local government officials was also at a high level; 2) Regarding the motivation factors, job advancement ($\beta = .298$) and responsibility ($\beta = .260$) significantly influenced the performance of the local government officials at a .00 level of significance. Job characteristics ($\beta = .142$) and Job achievement ($\beta = .115$) significantly influenced the performance of the local government officials at a .01 statistical level, whereas job recognition and respect ($\beta = .109$) significantly influenced at a .05 level of significance. The said components could predict the performance of the local government officials at 61.50%. Of the supporting factors, job characteristics ($\beta = .345$) and the relationship with the superiors ($\beta = .244$) significantly influenced the performance of the local government officials at a .00 level of significance. The relationship with colleagues ($\beta = .157$), job stability ($\beta = .142$), and salary and payment ($\beta = .092$) significantly influenced the performance of the local government officials at a .01 level of significance, indicating that the factors could predict the performance of the local government officials of Sakon Nakhon Province by 67.40%; 3) The guidelines for promoting and developing the work motivation and the performance of the local government officials in Sakon Nakhon Province were: Organizations should set the policies to establish the career path for job advancement and policies for evaluating performance. The administrators of local government organizations should improve their potential to improve administrative management through self-education and knowledge improvement and participation in training courses. Apart from these approaches, the capacities of the employees and staff at every level should be consistently developed.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Local Government Officials

บทนำ

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่ามีบทบาทสำคัญ อย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่ไม่ได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเร็วทางวิทยาการเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาภายในองค์การ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ

(Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกของทุกองค์กร โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนในกระบวนการและการดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ดังนั้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา คัดเลือก บุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 117) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะมีประสิทธิภาพที่ต่ำ (จิรวรรณ งามละม่อม, 2559, หน้า 15)

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระ ในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ การกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการจัดการ ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 42)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือ ต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า มีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ แรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้

พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ (อนิวัช แก้วจันทน์, 2557, หน้า 179)

นอกจากนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำเชิงคุณภาพ/หรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 67) โดยทฤษฎีการจูงใจที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ซึ่งทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two Factors Theory, Motivation-Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory ในทฤษฎีนี้ มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 187-188)

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 143 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2563) การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามประเภทวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (ศุภจิรา จันทระอารักษ์, 2551, หน้า 123)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อค้นหาว่าปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557; นิติพล ภูตะโชติ, 2559) และแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคล ของ Steers (1981, pp. 406-407 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 6,060 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2563)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557, หน้า 26) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง

โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.367-.784 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .812

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 376 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

- 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 186)

3. การหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ผู้วิจัยนำวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ความสำเร็จในงาน	3.93	0.68	มาก	3
2	การยอมรับนับถือ	3.78	0.73	มาก	5
3	ลักษณะของงาน	3.88	0.72	มาก	4
4	ความรับผิดชอบ	3.99	0.73	มาก	2
5	ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.01	0.72	มาก	1
รวม		3.92	0.59	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ลักษณะของอาชีพ	4.12	0.75	มาก	1
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.67	มาก	4
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.69	มาก	5
4	นโยบายและการบริหารงาน	4.03	0.66	มาก	2
5	สภาพการทำงาน	3.53	0.75	มาก	7
6	ความมั่นคงในการทำงาน	3.89	0.73	มาก	3
7	เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.56	0.89	มาก	6
รวม		3.82	0.56	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านปริมาณงาน	4.05	0.70	มาก	2
2	ด้านคุณภาพของงาน	4.11	0.63	มาก	1
3	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	4.04	0.72	มาก	3
4	ด้านคุณลักษณะประจำตัว	3.96	0.75	มาก	6
5	ด้านความร่วมมือ	4.01	0.70	มาก	5
6	ด้านความน่าไว้วางใจ	4.04	0.74	มาก	4
7	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.75	มาก	7
8	ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	3.90	0.77	มาก	8
รวม		4.01	0.56	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความน่าไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านคุณลักษณะประจำตัว ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม ($\bar{X} = 3.90$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.151	.123		9.386	.000		
ความสำเร็จในงาน	.096	.036	.115	2.637	.009**	.535	1.868
การยอมรับนับถือ	.084	.034	.109	2.480	.014*	.535	1.868
ลักษณะของงาน	.112	.039	.142	2.883	.004**	.421	2.377
ความรับผิดชอบ	.200	.045	.260	4.430	.000***	.298	3.359
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.232	.043	.298	5.418	.000***	.340	2.945

R=788, $R^2=.620$, $R^{2Adj}=.615$, $F=120.881$, $Sig.=.000**$

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับนับถือ ($\beta = .109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted $R^2 = .615$)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.809	.121		6.712	.000		
ลักษณะของอาชีพ (HYG ₁)	.259	.031	.345	8.391	.000***	.515	1.941
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HYG ₂)	.131	.038	.157	3.444	.001**	.421	2.377
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (HYG ₃)	.199	.040	.244	4.932	.000***	.354	2.822
นโยบายและการบริหารงาน (HYG ₄)	.067	.039	.078	1.735	.083	.427	2.343
สภาพการทำงาน (HYG ₅)	.004	.031	.006	.140	.889	.497	2.011
ความมั่นคงในการทำงาน (HYG ₆)	.109	.031	.142	3.467	.001**	.517	1.935
เงินเดือนและค่าตอบแทน (HYG ₇)	.058	.025	.092	2.305	.022*	.548	1.825

R=825, R²=.680, R²Adj=.674, F=111.832, Sig.=.000**

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ($\beta = .345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta = .092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted R² = .674)

5. การหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

5.1 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรที่จะจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน รายได้ ที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้อิสระกับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ควรจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม เอาใจใส่ ดูแลและให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน

5.2 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน หน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์

ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.92$) และปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนปัจจัยค่าจูงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านแรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาธรัตน์ แสนชัย (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยนำความรู้ความสามารถที่มีเฉพาะตนมาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากร ในด้านสวัสดิการ เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ ข้าราชการมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน ข้าราชการในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ข้าราชการมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จลุล่วงตาม

วัตถุประสงค์ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแลช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม ($\bar{X} = 3.90$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา อยู่สุภาพ (2562) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ สุนทรสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ แต่งเพียง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยี สำนักงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการยอมรับนับถือ ($\beta = .109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted $R^2 = .615$) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ($\beta = .345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta = .092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted $R^2 = .674$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐหทัย นันทะผา (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยี สำนักงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในระดับสูง ($r = .554$) เช่นเดียวกับปัจจัยด้านลักษณะอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ($r = .592$) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิทร์พร สุวรรณรัตน์ และบังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสายยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ($r = 0.882$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ทองบุญมา (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.656$)

ส่วนปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์กรแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบล จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค่าจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงาน โดยควรจัดอาคารสถานที่และห้องทำงานให้มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้มีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดย หน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรให้โอกาสบุคลากรเข้ามาปรึกษาหารืออย่างเป็นประจำ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้จักหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น รวมทั้งมีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่าเชื่อถือ แก่ผู้พบเห็น และด้านการปฏิบัติงานโดยรวม โดยผู้บริหารควรกำกับและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยส่วนรวมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.5 หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาตอบแทน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร และควรจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการเติบโตและถ้าจะต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

2.4 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัด อ่างทอง. รายงานการวิจัย พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กัลยรัตน์ สุนทรสวัสดิ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี. สารนิพนธ์ รม.ม. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รม.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐหทัย นันทะผา. (2560). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปทุมธานี: กรณีศึกษา สำนักงานเขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มนหา อยู่สุภาพ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกวย*. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิลารัตน์ แสนชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม*. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. มหาสารคาม: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ทองบุญมา. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของราชาราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน เทศบาลเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รม.ม, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นาดิสป์โฆษณา.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกละเอียดอย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F. Bernard, M. & Barbara, B.S. (1959). *The motivation to work*. New York: ohn Wiley & Sons.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work, Personal Factor in Employee and bsenteeism*. "Psychological Bulletin" 80 No.2".
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rded.). New York: Harper: & Rows. Publishers.