

**การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
The Management Affect to Work Motivation
of Chiangmai Provincial Administrative Organization's Personnel**

ศริญญาญ์ ภาดแสง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการ คือ การควบคุม, การวางแผน, การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ และการประสานงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับน้อย ($R = .421$) และมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 64.286$, $df = 1$, $Sig. = .000$)

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของบุคลากร

ศริญญาญ์ ภาดแสง นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research is study in the management affect to work motivation of Chiangmai provincial administrative organization's personnel, with 300 sample size. The questionnaire is research instrument with personal factor of sample include the management factor question and work motivation question of Chiangmai provincial administrative organization's personnel. The researcher take analysis with SPSS program for find the result in basic statistic and Multiple regression analysis.

The result finding the management factor average 4.54 and work motivation factor average 4.59 highly affective.

The hypothesis test finding management factor such as Controlling, Planning, Organizing and Coordination have relation with dependent variable that work motivation of Chiangmai provincial administrative organization's personnel is low level ($R = .421$) then affecting to work motivation of Chiangmai provincial administrative organization's personnel with significantly at .05 level ($F = 64.286$, $df = 1$, $Sig. = .000$)

Keywords : management, motivation, Personnel performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการปรับตัวตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรนำหลักทางการบริหาร มาใช้ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ตามกระบวนการดังกล่าว ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในกระบวนการกระทำกิจการมอย่างใดอย่างหนึ่ง จำเป็นต้องใช้ความรู้และทรัพยากรมารวมกัน โดยใช้คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ และการจัดการจะทำให้การปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีระบบแบบแผน

ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทนาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากจะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเจอกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐ รวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากมาย นับวันงานบริหารยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เหล่าผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์การที่ตนเองรับผิดชอบได้

ผู้บริหารจะต้องใช้สื่อหรือวิธีจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรสิ่งตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป ผู้บริหารจะต้องเลือกให้ถูกต้อง และควรจะให้น้ำหนักต่อแต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสม และวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่กับความสำเร็จขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อความสำคัญต่อองค์กร ในอันที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ในด้านการดำเนินให้มีประสิทธิผล และความสำคัญต่อพนักงานให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารที่ดีและประสบความสำเร็จจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน เพื่อศึกษาผลที่อาจมีต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลในองค์กรลดปัญหาและข้อยุ่งยากในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและเพื่อการดำเนินงานที่ดี

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน
3. ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน 2564 ถึงเดือนธันวาคม 2564

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหาร คือการทำให้งานสำเร็จลงได้โดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จนั่นเอง

Henri Fayol (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545, หน้า 56 - 57) เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษาการจัดองค์การและการบริหาร (Principles of Organization and Management) โดยเห็นว่าการบริหารงานจะประกอบด้วยส่วนสำคัญๆ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย” The two Factor Theory พบว่า มีมิติ 2 มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีรายละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุตซารี, 2543, หน้า 206)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Faction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดยตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

- (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- (5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Faction) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

- (1) เงินเดือน (Salary)
- (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
- (3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- (4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions)
- (5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- (6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- (7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical)

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี

จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ(สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จิตใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จิตใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 377-378 อ้างถึงใน วีรนุช ตรีลักษณ์อนันท์, 2546, หน้า 31-33)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ คือ “ยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง สังคม สิ่งแวดล้อมยั่งยืน บริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน”

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,049 คน ในการบริหารงานจะมีการจัดแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความ ชัดเจนและมีความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วจึงนำ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินนำเสนอกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่กลุ่มตัวอย่างตรวจไปวิเคราะห์รายข้อและนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป แล้วผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบหาค่า ความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด

และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ Cronbach's Alpha Coefficient จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ไปใช้จริง จำนวน 300 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 – 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.7 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการ ระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.7

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการบริหารจัดการ พบว่า มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผน พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสั่งการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการประสานงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และหน่วยงานของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการควบคุม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการทำงานจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านทำงานที่ได้รับการมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่างานที่ท่านได้รับการมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ท่านได้รับการมอบหมายประสบความสำเร็จ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านเงินเดือน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสถานะภาพการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการทำนได้รับการประเมินผลความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิธีการปกครองบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ทางสถิติจากสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับน้อย ($R = .421$) และการบริหารจัดการสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 17.70 ($R^2 = .177$) อีกร้อยละ 82.30 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่เป็นผลจากการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาสมมติฐาน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการบริหารจัดการถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการ ให้มีความสมบูรณ์ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

การบริหารจัดการมีความสำคัญต่อองค์กร ($\beta = 0.273$) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถมองเห็นจุดประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อทำให้งานเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น เข้าใจซึ่งกันและกัน จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol ที่เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน(planning)

การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ(organizing) การสั่งการ(command) การประสานงาน(co-ordination) และการควบคุม (control)

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จะแบ่งการบริหารงานออกเป็นกองต่าง ๆ ที่มีการแบ่งงานตามอำนาจหน้าที่ มีการวางแผนงานอย่างชัดเจน ภายในกองหนึ่ง ๆ ผู้อำนวยการกองจะออกคำสั่งแก่บุคลากรที่อยู่ในความดูแล และบุคลากรแต่ละคนที่ทำงานแบบเดียวกันจะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หากมีงานที่ต้องประสานงานกันระหว่างกองบุคลากรก็สามารถประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ตลอดจนไปถึงมีการติดตามและประเมินผลของงานและโครงการที่จัดทำตามนโยบายของผู้บริหาร จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร และที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับรางวัลที่ 1 ประเภทโดดเด่น ในการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี พ.ศ.2564 จากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อีกด้วย

จากประเด็นการอภิปรายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ได้จากผลการวิจัยในเรื่อง การบริหารจัดการ สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตามที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงขอเสนอแนะข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทาวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัย ที่มีผลต่อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีผลต่อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: คณะ
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- นุรักษ์ คุณชลและคณะ. (2543). คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท. กรุงเทพฯ: ชมรม
 มหาบัณฑิตราม.
- บรรจบ เนียมมณี. (2523). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2553). ขอบข่ายรัฐประศาสนศาสตร์ยุคโลกาภิวัตน์ Global Paradigm of Public
 Management. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2535). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1970-1980)
 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887- 1970).
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8–15. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่5).
 กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
 บี เคอินเตอร์ ปรินท์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). การจัดการยุคใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ ดี กราฟฟิค.
- วันชัย มีชาติ. (2552). การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย รูปขำดี. (2542). การบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กร
 ตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

- วีรนุช ตริลักษณ์อานนท์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น :
ศึกษา กรณีผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสินสาขา. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์ จำกัด
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์
- สมคิด บางโม. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- Max Weber. (1947). The Theory of Social and Economic Organizations.
Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press
- Sheldrake, John R. (1996). Management Theory from Taylorism to Japanization. London :
International Thompson Business Press.
- Wehrich, Heinz and Harold Koontz. (1993). Management : a global perspective. 10th ed.
New York : McGraw-Hill, Inc.