

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี

The influence of employee motivation on performance
in Udon Thani province

วนิดา กิติอาสา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.25 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 54.75 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 อาชีพข้าราชการลูกจ้างหน่วยงานรัฐ คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.25 ระดับสายงานอยู่ในระดับสาย งานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือน อายุ ราชการระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ได้ ร้อยละ 89.7 ซึ่งแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีมากที่สุด ($\beta = 0.684, p < .001$) ตามด้วยแรงจูงใจภายนอก ($\beta = 0.353, p < .001$)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้หลายๆ องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายเติบโตไปได้ในระยะยาว

การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่ ดีแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถ้าทรัพยากรบุคคลไม่มีศักยภาพองค์กรก็จะบรรลุ เป้าหมายได้ยาก แต่ถ้าทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฉพิสา สุทธอนันตโกสิน และ ภมร ชันชะหัดถ์, 2564) ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความต้องการโดยรวมของบุคคลเพื่อที่จะมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานที่ดี เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจ บุคคลก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนบุคคลในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นขวัญและ กำลังใจที่ดีเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น (พ.อ. ชวิชัย พักเทพ, 2551) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี เพื่อสามารถนำ ข้อมูลไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการจัดการขององค์กร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน ในจังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอก และประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรการวิจัย คือ กลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากไม่ทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ได้ 385 ราย และเพื่อเพิ่มความ แม่นยำของข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง 400 ราย สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการ สุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มประชากรตามอาชีพของกลุ่มคนทำงาน และสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านการแนะนำจากคนรอบข้างที่รู้จักกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี จนได้ครบ 400 ตัวอย่าง

ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธนาริ ริมพงษ์พิศาล (2555) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโน้มน้าวให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจไว้ว่าสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือบุคคลมีความอยากที่จะทำงาน มีความทุ่มเท มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นส่วนหนึ่งที่ดีขององค์กร พัฒนางานและองค์การ แต่ถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ทำให้ขาดศักยภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน และยังส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอก

สุภาพรรณ ศรีสุข (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) คือ แรงขับเคลื่อนที่ทำให้เราเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มาจากภายในจิตใจของเรา ไม่ว่าจะมาจากความคิด ทักษะคติ ความสนใจ ความชอบ หรือแม้แต่ความเชื่อของเราก็ตาม แล้วส่งผ่านออกมาเป็นการกระทำของเรา เป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างยั่งยืน และส่งผลให้เราแสดงออกทางด้านพฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่างต่อเนื่อง และยาวนาน เช่น หากให้เราเข้าไปนั่งเรียนในวิชาที่เราไม่ชอบ หรือเรียนไปก็ไม่เข้าใจ ก็จะส่งผลให้เราไม่มีแรงจูงใจภายในในการเรียน แล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เราอาจจะไม่สนใจฟังครู หรืออาจจะเป็นการโดดเรียน หรือไม่มาเรียนเลยก็เป็นได้ แต่หากวิชานั้นเป็นวิชาที่เราถนัด หรือมีความสนใจอยากที่จะเรียนรู้ สิ่งนี้ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน ทำให้เราเกิดความตั้งใจเรียนรู้ และสามารถเข้าใจในเนื้อหาทั้งหมด

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการถูกกระตุ้นจากภายนอกจิตใจของเรา อาจเกิดจากการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการการมีชื่อเสียง หรือเกิดการมีของรางวัลที่เราต้องการมาล่อใจ ทำให้เราเกิดแรงขับเคลื่อน หรือแรงผลักดันในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุ และได้มาซึ่งเป้าหมายที่เราตั้งไว้ โดยเป้าหมายในที่นี้ก็คือการยอมรับจากผู้อื่น

ชื่อเสียง หรือของรางวัลใด ๆ นั่นเอง เช่น หากเราไม่ได้มีความสนใจ หรือความชอบที่จะเรียนวิชาคณิตศาสตร์เลย เพราะเราไม่ชอบวิชานี้ แต่ถ้าพ่อแม่บอกว่า ถ้าเราตั้งใจเรียน และได้คะแนนดี จะให้รางวัล สิ่งนี้เองที่เรียกว่า แรงจูงใจภายนอก ที่ช่วยกระตุ้นให้เราเกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ตั้งใจฟังที่ครูสอนในห้องมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

ประคินันท์ อุปรมัย (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ลักษณะดังนี้ คือ

1.) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความถนัด ความสนใจ ทักษะคติ ค่านิยม การเห็นคุณค่าในตัวเอง และลักษณะนิสัยเฉพาะตัว

2.) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความยากง่ายของงาน ทำที่ของเพื่อนร่วมงานมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Zaleanik et al. (สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
6. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
7. งานเชื่อถือได้และมีคุณภาพ
8. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการงานอย่างทั่วถึง
9. งานสำเร็จในเวลาที่กำหนด
10. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
11. การดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้
12. ทำงานอยู่บนมาตรฐานที่กำหนด
13. ให้บำเหน็จในผลงานที่ดี

ติน ปรัชญพฤกษ์ (2536) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด พรหมจักษ์., 2557) ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัทและการบริหารเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงานทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก นั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กรไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร รินทะ, 2554)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีรพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 356 คน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เรียงตามลำดับคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบตามลำดับ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน โดยพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อปีที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูงตามลำดับ

ลดาภาณี แสงฝ้าย (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่างๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญ

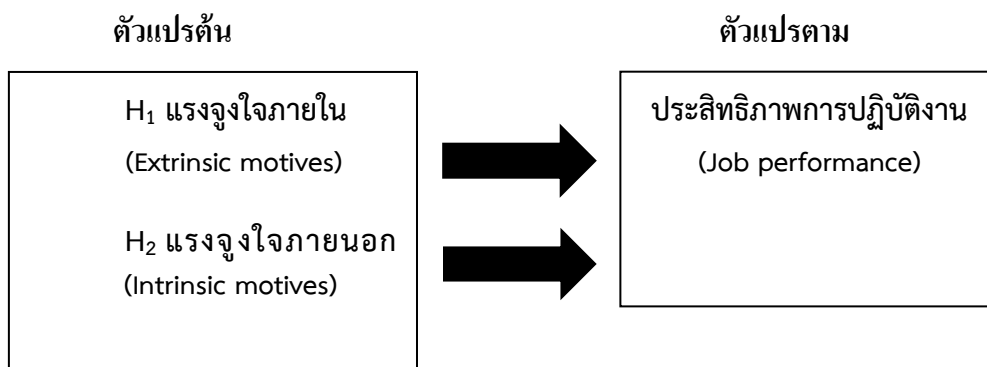
ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัย

H₁: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

H₂: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ กลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ได้ 385 ราย และเพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มประชากรตามอาชีพของกลุ่มคนทำงาน และสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านการแนะนำจากคนรอบข้างที่รู้จักกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี จนได้ครบ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพทั่วไปของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่าง ๆ คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เพศ
3. อายุ
4. สถานภาพ
5. ระดับการศึกษา
6. อาชีพ
7. อายุการทำงาน
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจภายใน จำนวน 6 ข้อ และแรงจูงใจภายนอก จำนวน 9 ข้อ โดยปรับมาจาก (Selma, 2011) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ โดยปรับมาจาก Medlin, B., and Green Jr., K., W. (2009) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.25 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 54.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 อาชีพข้าราชการ 2 ลูกจ้างหน่วยงานรัฐ คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.25 ระดับสายงานอยู่ในระดับสาย งานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือน อายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี

แรงจูงใจ	Mean	SD	ระดับ
แรงจูงใจภายใน	3.55	1.18	มาก
แรงจูงใจภายนอก	3.48	1.17	มาก
รวม	3.52	1.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวม ระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$, $SD = 1.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรก ด้านแรงจูงใจภายใน ($M = 3.55$, $SD = 1.17$) และ แรงจูงใจภายนอก ($M = 3.48$, $SD = 1.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.087	0.066		1.330	0.184
แรงจูงใจภายใน	0.684	0.050	0.635	13.61	0.000
แรงจูงใจภายนอก	0.353	0.051	0.325	6.966	0.000

$R^2 = 0.897$ $Adjusted R^2 = 0.896$ $F = 1724.94$ $Sig = 0.000^*$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 89.7 ซึ่งแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีมากที่สุด ($\beta = 0.635$, $p < .001$) ตามด้วยแรงจูงใจภายนอก ($\beta = 0.325$, $p < .001$)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพข้าราชการ/ลูกจ้างหน่วยงานรัฐ อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจ ลำดับแรก คือแรงจูงใจภายใน และลำดับสองซึ่งแรงจูงใจภายในจะกระตุ้นภายในตัวบุคคลให้แสดงออกมา ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการ ความสนใจ ทักษะคติ ค่านิยม การเห็นคุณค่าในตัวเอง และลักษณะนิสัยเฉพาะตัว ส่วนแรงจูงใจภายนอก จะกระตุ้นภายนอกบุคคล บุคคลจะแสดงออกเมื่อได้รับการตอบสนองจากภายนอก มีผลต่อการทำงานของบุคคล เช่น ของรางวัล การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น สอดคล้องกับ เสกสรร อรกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การมีอำนาจในหน้าที่และ โอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้มีโอกาสเติบโตในสายงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มคนทำงานได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในโดยรวมระดับมาก และให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายนอกในระดับมาก แรงจูงใจภายในเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่มาจากภายในจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นมาจากความคิด ทักษะคติ ความสนใจ ความชอบ แล้วส่งผ่านออกมาเป็นการกระทำของตน เป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างยั่งยืน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้อิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร และยังคงสอดคล้องกับ Zaleanik et al. (สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น การปฏิบัติงานจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหากได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้วย่อมทำให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจะเห็นได้จากการที่กลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดอุดรธานีเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่ม
คนทำงานในจังหวัดอุดรธานี เพื่อสามารถนำข้อมูลไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการจัดการขององค์กร เพื่อ
ส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดย
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่ม
คนทำงานภายในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่ม
คนทำงานเฉพาะกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา สิงโตทอง. (2556). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ
โรงแรมเซอราดัน พัทยา. เข้าถึงได้จาก http://grad.kbu.ac.th/บทความ/บทความ_วิชาการ-ปี2556/
- ขวัญพูนท์ ยิ่งประภาถิติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด : มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม
- ดิน ปรัชญพฤษ์. (2536). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- ธนารี ริมพงษ์พิศาล. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างหมาแรงงานการประปานครหลวง
สำนักงานใหญ่ : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธวัชชัย พักเทพ, พ.อ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรม
เสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์จันทน์หอม. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน สังกัดธนาคาร
ออมสินเขตกาฬสินธุ์.” การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมือง การ
ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประดินันท์ อุปรมย์. (2554). สร้างพลังทีมงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี : ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยี
การพิมพ์แห่งชาติ
- พีรพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชีย
อาคเนย์
- รังสรรค์ ฤทธิ์ประเสริฐ. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี
ของนายทหารชั้นประทวนเหล่าทหารราบ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ลดามณี แสงฝ้าย.(2557). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี: สารนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ศศิพร รินทะ. (2554).การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนใน โครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล : กรณีศึกษา
โรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31. รายงานการศึกษาระดับปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนใน
สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล : วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
พัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาพรรณ ศรีสุข. (2563). แรงจูงใจ สำคัญอย่างไรต่อการเรียนรู้ :

<https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/86227>

สมคิด พรหมจ้อย.(2557) ประเมินโครงการอย่างไรให้มีคุณภาพ: ความคลาดเคลื่อนในการประเมินโครงการ.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เสกสรร อรกุล. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. บริษัท

เมทเทิลคอมจำกัด : มหาวิทยาลัยศรีประทุม.กรุงเทพมหานคร.

อริวัฒน์ ปากาธา. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม :

สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Medlin, B., and Green Jr., K., W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and

optimism. *Industrial Management & Data Systems*. 109(7): 943-956

Selma Altindis. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health

professionals : A questionnaire survey. *African Journal of Business Management* Vol. 5(21),8601-

8609