

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

นันทวัน บัวใหญ่ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นพรัตน์ เสนาฮาด, ดร., อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กฤษณะ อุ้นทะโคตร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-section descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7,498 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 178 คน ระหว่างวันที่ 16-31 มกราคม 2567 ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าความเที่ยงใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อหาการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด เพื่อใช้ในการอธิบายระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 178 คน เป็นเพศชายร้อยละ 54.5 อายุเฉลี่ย 35.0 ± 0.8 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 83.1 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ค่ามัธยฐาน 4.0 ปี พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 ± 0.17 , 4.06 ± 0.17 และ 4.07 ± 0.19 ตามลำดับ พบว่าภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.488$, $p<0.001$) และภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.261$, $p<0.001$) และปัจจัยทางด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 40.9 ($R^2 = 0.409$, $p<0.001$)

คำสำคัญ ปัจจัยทางการบริหาร, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Administrative Factors and Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Local Government Administrative Organizations Personnel in Maha Sarakham Province

Nanthawan Buayai, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Nopparat Senahad, Dr, Ph.D., Lecturer Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Kritsana Aunthakhot, Public health technical officer, expert level, Kuchinarai District Public Health Office, Kalasin Province

Abstract

This cross-sectional Descriptive research aimed to study the administrative factors and motivation factors affecting the work efficiency of local government administrative organizations personnel in Maha Sarakham province. The population was 7,498 people working in local government organizations in Maha Sarakham Province. The sample size was 178 people with randomly selected by simple random sampling techniques. Two research instruments were a self-administered questionnaire for the quantitative data and In-depth interview guidelines for the qualitative data. The questionnaire was examined and verified by the three experts for moreover content validity with item objective congruence (IOC), all items were more than 0.50 and Cronbach's alpha coefficient was 0.97. The data collected was carried out from 16th January to 10th February 2024. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics; 1) Pearson's product moment correlation coefficient was used to find the relationship between the studied surveys and 2) stepwise multiple regression analysis was used to examine factors affecting the work efficiency of the local government administrative organization personnel.

The result consisted 178 people, male 54.5%, mean age 35.0±0.8 years old, bachelor's degree 83.1%, median working period 4.0 years. It was found the administrative factors, motivation, and work efficiency of local government administrative organizations personnel in Maha Sarakham Province were at a high level with average scores of 4.07±0.17, 4.06±0.17 and 4.07±0.19, respectively. Administrative factors had a significantly moderate relationship with work efficiency ($r=0.488$, $p<0.001$), and motivation factors had a significantly low relationship with the work efficiency of local government administrative organizations personnel in Maha Sarakham Province. ($r=0.261$, $p<0.001$). Furthermore, There were two administrative factors including; technology and materials, and two motivation factors including; working status and personal life could jointly predict the work efficiency of local government administrative organizations personnel in Maha Sarakham province at 40.9% ($R^2 = 0.409$, $p<0.001$).

Keywords: Administrative Factors, Motivation Factors, Work Efficiency, Local Government Administrative Organizations

บทนำ

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านอำนาจของท้องถิ่น ใน พ.ศ. 2542 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะต้องรับผิดชอบจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนให้แล้วเสร็จภายใน 10 ปี¹ ตามแผนการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายภารกิจ รวมทั้งภารกิจหลักขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่มีจำนวนมากทำให้ปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ภายใต้จำนวนบุคลากรเท่าเดิมจึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร² องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรในองค์กร ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ทรัพยากรในองค์กรประกอบไปด้วย บุคลากร เงิน วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร บุคลากรหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งอย่างจนกระทั่งเกิดประสิทธิภาพบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีหากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญก็คือ องค์กรจะอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่กับองค์กรได้นาน และองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้³

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการให้บริการของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการประชาชน⁴ ด้วยเหตุนี้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญต่อหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม 4 ประการ⁵ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (quality) 2) ปริมาณงาน (quantity) 3) เวลา (time) 4) ค่าใช้จ่าย (cost) เมื่อนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้ ดังเช่นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลปรากฏว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 ± 0.39 คะแนน⁶ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอกอฉก จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ± 0.26 คะแนน³ และยังมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ± 0.59 คะแนน⁷

ปัจจัยทางการบริหารเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ปัจจัยทางการบริหาร⁸ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร (man) 2) ด้านงบประมาณ (money) 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (material) 4) ด้านกระบวนการบริหาร (management) 5) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (time) และ 6) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง (technology) การศึกษาของ ภารดา สวัสดิ์กรรมและคณะ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำดวน จังหวัดนครราชสีมา ($r = 0.896, < 0.001$)⁹ นอกจากนี้ การศึกษาของ ปรีศนา พิมพ์า พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ มีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครราชสีมา จังหวัดนครพนมได้

ร้อยละ 88.9 ($R^2 = 0.889$, $p < 0.001$)¹⁰ การศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.573$, $p < 0.001$) โดยมีส่วนร่วมในการพยากรณ์ และมีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการ ได้ร้อยละ 43.9 ($R^2 = 0.439$, $p < 0.001$)¹¹

การปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพนั้น นอกจากปัจจัยทางการบริหารแล้ว แรงจูงใจเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ Frederick Herzberg อธิบายว่า ความต้องการของคนในองค์กรหรือแรงจูงใจยังเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ (2) ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพวิชาชีพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว¹² งานวิจัยของ ซัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณนทร์พบที่พบว่าภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ($r = 0.412$, $p < 0.001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มีส่วนร่วมในการพยากรณ์ และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 14.5 ($R^2 = 0.145$, $p < 0.001$)¹³ การศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 ± 0.39 คะแนน และมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน ($r = 0.740$, $p < 0.001$) โดยปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 68.6

($R^2 = 0.686$, $p < 0.001$)¹⁴ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.609$, $p < 0.001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชาสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานร้อยละ 64.6 ($R^2 = 0.646$, $p < 0.001$)¹⁵

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม มีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจากข้อมูลผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของจังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2565 ในภาพรวมของอยู่ที่ร้อยละ 42.3¹⁶ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจากสถานการณ์ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อไปใช้ประกอบการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross sectional descriptive research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 7,489 คน

1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถาม การคำนวณขนาดตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรและสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988)¹⁷ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 178 คน จากประชากรทั้งหมด 7,489 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใส่รายชื่อพนักงาน 7,489 คน ในภาชนะทึบแสงและทำการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละตำแหน่ง จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 178 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า และเกณฑ์คัดออกของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria)

1. เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. เป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

เกณฑ์คัดออก (exclusion criteria) คือ ผู้ที่ไม่สมัครใจหรือไม่ให้ความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview group)

การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการเลือกตัวแทนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี (key informants) ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (criterion sampling) ดังนี้

เกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria)

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย, ตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีในการขึ้นดำรงตำแหน่ง

3. เป็นบุคคลที่สามารถใช้ internet และ application ที่ต้องให้สัมภาษณ์ online เช่น meetings, line หรือ application อื่นๆ

เกณฑ์คัดออก (exclusion criteria) คือผู้ที่ไม่สมัครใจหรือไม่ให้ความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

คัดเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (snowball or chain sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะแบบต่อเนื่อง โดยที่ตัวอย่างแรกจะเป็นผู้ให้คำแนะนำและเสนอชื่อในการเลือกตัวอย่างคนถัดไป และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ที่ยื่นชื่อได้ติดต่อขออนุญาตเบื้องต้นจากตัวอย่างคนถัดไป เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจึงจะติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์คนถัดไปด้วยตนเอง ซึ่งจะดำเนินการครบถ้วนจนครบทั้งหมด 12 คนหรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว โดยคนแรกเป็นผู้อำนวยการกอง ผู้ที่มีอายุการทำงานมากที่สุด ผู้วิจัยพิจารณาความเหมาะสมของขนาดตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ 2 หลัก¹⁸ ได้แก่

1. ยึดหลักการกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการเก็บข้อมูลคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) มีขนาดตัวอย่างคร่าวๆระหว่าง 5-30 คน

2. พิจารณาถึงหลักความพอเพียงของข้อมูล (data sufficiency) ให้ครบตามตำแหน่งในคณะกรรมการ 9 ตำแหน่ง ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่พอเพียงในการตอบวัตถุประสงค์เพราะมีขนาดไม่ใหญ่เกินไป ซึ่งจะทำให้ยากต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และในขณะเดียวกันก็มีขนาดไม่เล็กเกินไป จนไม่สามารถไปถึงจุดที่ข้อมูลอ้อมตัวได้ ตามตำแหน่งงานรวม 12 คน ดังนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ใช้เวลาตอบแบบสอบถาม ประมาณ 45 นาที ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และการเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและคำถามแบบปลายเปิดให้เติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม 20 ข้อ เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง น้อยครั้ง และนานๆ ครั้ง ให้คะแนน 5,4,3,2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม 60 ข้อ เกี่ยวกับแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของ วิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง น้อยครั้ง และนานๆ ครั้ง ให้คะแนน 5, 4, 3,2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม 20 ข้อ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง น้อยครั้ง และนานๆ ครั้ง ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ

การแปลผล การแปลผลระดับปัจจัยทางการบริหารระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากคะแนนเฉลี่ยรายข้อสามารถแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ¹⁹ คือ

มากที่สุด	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	4.50– 5.00
มาก	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.50–4.49
ปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.50–3.49
น้อย	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.50–2.49
น้อยที่สุด	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00–1.49

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นที่ใช้ในการศึกษาให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามให้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview guidelines) เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลทั้ง 12 คน โดยใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ในรูปแบบออนไลน์ โปรแกรม zoom โดยใช้อุปกรณ์สื่อสารและอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ, computer, notebook เป็นต้น ประกอบด้วย 4 ประเด็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง คำถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

ส่วนที่ 2 ประเด็นที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน¹² คำถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

ส่วนที่ 3 ประเด็นที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย คำถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม คำถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.สุรัชย์ พิมหา ประธานหลักสูตรสาขาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ดร.กฤษณะ อุณหะโคตร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุข อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และนางสาวสายหยุด สีหาบัว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอกอสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง reliability โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเที่ยง ด้านปัจจัยทางการบริหาร แรงจูงใจและด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.90, 0.95 และ 0.91 ตามลำดับ โดยภาพรวมของแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการออกหนังสือขออนุญาตทำการศึกษาอิสระและเก็บข้อมูลถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดมหาสารคาม

2. ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เข้าพบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามและแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษารายละเอียดโครงการวิจัย เพื่อขอเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (consent form) รายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและลงนาม ทั้งนี้อาสาสมัครจะได้รับเอกสารข้อมูลที่ผู้วิจัยจัดส่งไปให้ ซึ่งอาสาสมัครมีเวลามากเพียงพอที่จะอ่านรายละเอียดและทำความเข้าใจ

3. กรณีแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยส่งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดมหาสารคาม และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่มีเลขกำกับทางไปรษณีย์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งและระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บแบบสอบถาม พร้อมแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองจดหมายถึงผู้วิจัย เพื่อให้อาสาสมัครส่งคืนแบบสอบถามถึงผู้วิจัยโดยตรง โดยให้ใช้ชื่อหน่วยงานในการส่งเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนกับแบบสอบถาม รวมทั้งนัดหมายวัน เวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนเมื่อครบกำหนด 20 วัน เพื่อให้สะดวกในการส่งกลับแบบสอบถาม เมื่อตอบเสร็จสิ้น

3.2 เมื่อครบกำหนดนัดหมายส่งคืนแบบสอบถาม 20 วัน หากได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามซ้ำ โดยช่องทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างรายใหม่ โดยเตรียมซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองจดหมายถึงผู้วิจัย เพื่อให้สะดวกในการส่งกลับแบบสอบถาม หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยส่งหนังสือขอบคุณไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอบคุณหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน

4. ในกรณีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

4.1 ขั้นตอนเตรียมการ

1. ผู้วิจัยประสานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดในการขออนุญาตเข้าพบผู้ให้สัมภาษณ์คนแรกตามเกณฑ์คัดเลือกที่ผู้วิจัยระบุไว้ โดยเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุราชการสูงสุด และเมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแจ้งวัตถุประสงค์ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกและใบยินยอมการให้สัมภาษณ์ (consent form) ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมการถูกสัมภาษณ์ให้ลงลายมือชื่อในใบยินยอม ทั้งนี้ให้กลุ่มตัวอย่างระบุรายละเอียดวันเวลาและช่องทางติดต่อกลับวัน เวลา ที่อาสาสมัครสะดวกในการสัมภาษณ์ และโปรแกรมที่สะดวกในการใช้งาน

2. หลังจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างคนแรกเสร็จผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 และคนถัดไปแบบโชนิวบอลหรือแบบลูกโซ่ (snowball or chain sampling) โดยสอบถามผู้ให้สัมภาษณ์คนแรกในการเสนอชื่อตัวอย่างคนถัดไป และดำเนินการขออนุญาตและขอความยินยอมตามกระบวนการ โดยจัดส่งเอกสารหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแจ้งวัตถุประสงค์และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก และใบยินยอมการให้สัมภาษณ์ (consent form) ทางไปรษณีย์พร้อมแนบของติดแสตมป์ เพื่อให้อาสาสมัครตอบกลับผู้วิจัย

4.2. ขั้นตอนการสัมภาษณ์

4.2.1 ขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก

1) ผู้ศึกษาแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

2) ผู้ศึกษาสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อสร้างความไว้วางใจเพื่อประโยชน์ในการให้ข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

3) ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 12 คน

4.2.2 ขั้นตอนการบันทึกผล

บันทึกผลการสัมภาษณ์โดยการขออนุญาตจดบันทึกและอัดเครื่องบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นถอดความและบันทึกผลการสัมภาษณ์ในภายหลังเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

4.2.3 ขั้นตอนปิดการสัมภาษณ์เชิงลึก

1) ทบทวนในแต่ละประเด็นที่ได้สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อความครอบคลุมของเนื้อหาและรายละเอียดก่อนปิดการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) ผู้ศึกษากล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์

4.3 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยในไฟล์ที่บันทึกการสัมภาษณ์ของอาสาสมัครแต่ละราย ผู้วิจัยจะบันทึกชื่อไฟล์เป็นรหัสอาสาสมัคร เพื่อไม่ให้สามารถระบุได้ถึงตัวผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นนำมาสรุปประเด็น โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1.สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่ามัธยฐาน พิสัย (range)

2.สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

ใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อหาปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE662241 ผู้ศึกษาให้ความสำคัญและพิทักษ์สิทธิของบุคคลที่ร่วมในการศึกษาครั้งนี้ โดยยึดหลัก 3 ประการ คือ 1) หลักความเคารพในบุคคล (respect for person) คือเคารพในการขอความยินยอมโดยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและให้เวลาอาสาสมัครตัดสินใจ 2) หลักคุณประโยชน์และไม่ก่ออันตราย (Beneficence) คือการประเมินความเสี่ยง หรืออันตรายที่อาจเกิดจากการวิจัย 3) หลักยุติธรรม (Justice) คือการให้ความเป็นธรรมประเมินจากการเลือกอาสาสมัคร การจัดอาสาสมัครเข้ากลุ่มศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และข้อมูลที่ให้ผู้วิจัยจะเก็บ รักษาข้อมูลเป็นความลับโดยเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะภาพรวมไม่ระบุถึงตัวบุคคลหรือสถานที่ทำงาน

ผลการวิจัย

จากการส่งแบบสอบถามพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 178 คน ได้รับการตอบกลับคิดเป็น ร้อยละ 100 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.5 มีช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 53.4 อายุเฉลี่ย 35.0 ± 0.8 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 61.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.1 โดยมีรายได้เฉลี่ย $19,110.6 \pm 6,940.0$ บาทต่อเดือน ค่ามัธยฐาน 17,145 บาท (พิสัย 10,000 - 39,630 บาท) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 1 - 10 ปี ร้อยละ 83.7 มีค่ามัธยฐาน 4.0 ปี (พิสัย 1 - 24 ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 59.0 ส่วนใหญ่ได้รับการเข้าอบรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ต่ำสุด 1 ครั้ง สูงสุด 11 ครั้ง

ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 4.07 ± 0.19 คะแนน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก 4.11 ± 0.33

คะแนน ระดับปัจจัยทางการบริหารของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก เฉลี่ย 4.07 ± 0.17 คะแนน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร 4.10 ± 0.28 คะแนน

ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ± 0.17 คะแนน จำแนกเป็นแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ค่าเฉลี่ย 4.07 ± 0.23 คะแนน และภาพรวมปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 ± 0.16 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายได้ของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก 4.33 ± 0.65 คะแนน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4.07 ± 0.33 คะแนน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 ± 0.29 คะแนน ส่วนรายด้านของปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก 4.15 ± 0.25 คะแนน รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 ± 0.29 คะแนน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 4.05 ± 0.34 คะแนน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม (N=178)

ปัจจัย	คะแนน mean±S.D.	แปลผล
I ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.07±0.19	มาก
1. ด้านคุณภาพงาน	4.04±0.35	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.09±0.36	มาก
3. ด้านเวลา	4.04±0.34	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11±0.33	มาก
II ปัจจัยทางการบริหาร	4.07±0.17	มาก
1. ด้านบุคลากร	4.10±0.28	มาก
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.06±0.30	มาก
3. ด้านกระบวนการบริหาร	4.05±0.29	มาก
4. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	4.07±0.33	มาก
III แรงจูงใจ	4.06±0.17	มาก
- ปัจจัยจูงใจ	4.07±0.23	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.07±0.33	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.06±0.32	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05±0.29	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.33±0.65	มาก
- ปัจจัยค้ำจุน	4.06±0.16	มาก
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.15±0.25	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.06±0.31	มาก
3. นโยบายและการบริหารงาน	4.06±0.32	มาก
4. สภาพการปฏิบัติงาน	4.06±0.33	มาก
5. สถานภาพของวิชาชีพ	4.06±0.32	มาก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05±0.31	มาก
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.05±0.34	มาก
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.07±0.29	มาก

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.488, p<0.001$) ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.261, p<0.001$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.444, p<0.001$) รองลงมาคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.303, p<0.001$) ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.151, p=0.044$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยทางการบริหาร	0.488	<0.001	ปานกลาง
1.ด้านบุคลากร	0.151	0.044	ต่ำ
2.ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.303	<0.001	ต่ำ
3.ด้านกระบวนการบริหาร	0.193	0.010	ต่ำ
4.ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	0.444	<0.001	ปานกลาง
แรงจูงใจ	0.261	<0.001	ต่ำ
- ปัจจัยจูงใจ	0.111	0.142	ไม่มีความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.151	0.044	ต่ำ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.134	0.075	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.043	0.571	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความรับผิดชอบ	0.044	0.561	ไม่มีความสัมพันธ์
- ปัจจัยค้ำจุน	0.311	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.146	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การปกครองบังคับบัญชา	0.050	0.504	ไม่มีความสัมพันธ์
3. นโยบายและการบริหารงาน	0.112	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์
4. สภาพการปฏิบัติงาน	0.399	<0.001	ปานกลาง
5. สถานภาพของวิชาชีพ	0.102	0.173	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.189	0.012	ต่ำ
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.115	0.127	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.182	0.015	ต่ำ

ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) โดยมีหลักเกณฑ์ในการนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการ เป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จากผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

ประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุ และปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 40.9 ($R^2=0.409$, $p<0.001$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	B	95%CI		Beta	P-value	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper					
1. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	0.234	0.176	0.327	0.413	<0.001	0.197	0.193	-
2. สภาพการปฏิบัติงาน	0.191	0.143	0.283	0.333	<0.001	0.335	0.327	0.138
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.134	0.070	0.217	0.216	<0.001	0.387	0.376	0.052
4. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.097	0.022	0.173	0.151	<0.001	0.409	0.395	0.022

ค่าคงที่ 1.401, F = 29.938, p <0.001, R=0.640, R² = 0.409, R²adj = 0.022

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบปัญหาที่ถูกกล่าวถึงเรียงลำดับดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเพิ่มเติม โดยส่วนใหญ่พนักงานมักละเลยในการจัดเก็บและดูแลอุปกรณ์ เนื่องจากในหนึ่งปีงบประมาณอุปกรณ์บางอย่างมีการใช้งานเพียงครั้งเดียว ผู้จัดเก็บจึงมีการละเลยในการดูแลบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะทำซ้ำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานในทุกๆ เดือนหรือทุกไตรมาสตามความเหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการตรวจเช็คอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ตำแหน่งงานบางตำแหน่งงาน เช่น พนักงานจ้างทั่วไปอาจได้รับโอกาสไม่มากในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการใช้งานเทคโนโลยี เนื่องจากในยุคดิจิทัล 4.0 การใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้แก่การปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยค้ำจุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากอาจจะงบประมาณที่น้อยลง ในขณะที่ภาระงานมากขึ้น ผู้บริหารควรมีแผนการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบท และปัญหาแต่ละพื้นที่ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้เป็นวัสดุสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพของงานมากยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์อันดีโดยในการการปฏิบัติงานหากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเพราะครอบครัวคือถือเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับหนึ่งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานทำให้ประสบความสำเร็จได้ การปฏิบัติงานจะต้องไม่ทำให้เกิดความสูญเสียความเป็นส่วนตัวหรือเวลาให้กับครอบครัว

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามิต้องปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.303, p<001) ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องจักร ที่ดีต้องมาจากการกำหนดข้อกำหนดและการได้มาตามข้อกำหนดก่อน นอกจากนั้นผู้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรต้องมีการใช้อย่างถูกต้อง การดูแลรักษาเหมาะสมเมื่อมีการชำรุดเสียหายต้องมีการซ่อมแซมแก้ไขที่ถูกต้อง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ สุวิชัย ฤทธิกุล และประจักษ์ บัวผัน²⁰ ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านอื่นๆ ถือเป็นสิ่งที่ช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ แม้ว่าบาง

ปัจจัย ไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับ ภาณุมาศ ทุมวัน และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์²¹ ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.444$, $p<0.001$) อธิบายว่าเนื่องจากเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องช่วยในการสนับสนุนให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็ว และส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพวัล แก้วประเสียด และคณะ²² ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าปัจจุบันเทคโนโลยีถือเป็นทรัพยากรที่ช่วยให้การดำเนินงานมีความสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามแต่ละหน่วยงานจะมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีมาใช้แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้การวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ สุวิชัย ถามุลเลิศ และประจักษ์ บัวผัน²⁰ ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ($r=0.399$, $p<0.001$) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสัมพันธ์สอดคล้อง นาทยา คำเสนา และคณะ¹⁴ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.182$, $p=0.015$) อธิบายว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น การย้ายบุคคลออกไป

ปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกลทำให้ห่างไกลครอบครัวหรือบ้านเกิดที่ตนพักอาศัยอยู่ อาจส่งผลให้เกิดความห่างเหินกับครัว และเป็นสาเหตุของการมีเรื่องให้ทะเลาะระหว่างสามีภรรยาได้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ อรรวรรณ สิ้นคำ และชนะพล ศรีฤาชา²³ ที่พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสมและมอบหมายงานภารกิจให้สอดคล้องกับตำแหน่งภาระหน้าที่ให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากร มีการจัดเก็บข้อมูลปลอดภัยและมีรูปแบบรายงานต่าง ๆ ตรงกับความต้องการขององค์กร ด้านข้อมูลสารสนเทศ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ เป็นแบบ real time เปิดมีโอกาสนำพนักงานเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพของตัวพนักงานเอง อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย, ความสะอาด, พื้นที่และโต๊ะทำงานที่เหมาะสม, ห้องประชุมที่ไม่เป็นทางการจนเกินไป ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอในการจัดเก็บและดูแลอุปกรณ์ ผู้จัดเก็บจึงให้ความสำคัญในการดูแลบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งาน ดังนั้นควรกำชับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานในทุกๆ เดือนหรือทุกไตรมาสตามความเหมาะสมและให้ความสำคัญต่อการตรวจเช็คอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496. ราชกิจจานุเบกษา, ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2546.
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 116 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
3. อาภาวี เรืองรุ่ง. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 2566. 6(1), 243-254.
4. Loganit, W., Luengalongkot, P. The Behavior Executive of the Local Administrative Organization in Chanthaburi Province. FEU Academic Review Journal, 11(1), 2017. 161 – 171.
5. Peterson E., Plowman, E.G.. Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. 1989.
6. นฤมล ไทรตระกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564.
7. อติติ เฟงพิโรจ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2565.
8. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558.

9. ภารดา สวัสดิ์กรรม, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, วิจิต สุรดิษฐ์, กฤษณา ฟองธนกิจ, เสาวภาคย์ กระจ่าง ยุทธ. ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ vol.4 ฉบับที่ 3, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2565.

10. ปรีศนา พิมพ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559.

11. ปัญญา สุจริต, ประจักษ์ บัวผัน. การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 2560. 10(1), 117-126.

12. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. The motivation to work. New Brunswick: Transaction Publishers. 1993.

13. ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, บุญอนันต์ พิณัยทรัพย์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 2562. 11(1), 118-139.

14. นาทยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน, มกราพันธ์ จุฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 2563. 20(2),84-95.

15. พีรพงศ์ ภูสวด, ประจักษ์ บัวผัน, มกราพันธ์ จุฑะรสก. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 2562. 19(3), 109-119.

16. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. ศูนย์ข้อมูล. ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2566, จาก <https://www.nacc.go.th/>, 2566.

17. Cohen, J. Statistical power analysis for behavior science. 2nd ed. New York: Academic, 1998.

18. ประไพพิมพ์ สุวีสินนนท์, ประสพชัย พสุนนท์. Sampling Strategies for Qualitative Research. Parichart Journal, Thaksin University, 29(2), 31-48,2559.

19. สำเร็จ จันทรสวรรณ, และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

20. สุวิชัย งามเลิศ, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น, 2561. 25(1), 23-34.

21. ภาณุมาศ ทูมวัน, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 2561.

22. ไพวัล แก้วประเสียด, ประจักษ์ บัวผัน, สุรชัย พิมหา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้ภายในฉุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐ เขตนครหลวงเวียงจันทน์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 2563. 20(2),96-107.

23. อรวรรณ สิ้นคำ, ชนะพล ศรีธาดา. ปัจจัยทางการบริหารและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 2563.