

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

Motivational Factors Affecting the Success in Implementing Good Governance
Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization

จิรันดา บุญบรรจง¹ สามารถ อัยกร² และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล³

Jirunda Boonbunjong¹, Samart Aiyakorn² and Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

¹E-mail: jirunda.bbj@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9020-1196>

²E-mail: Saamm_5@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3715-7282>

³E-mail: chardchai_u@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-8455>

Received 03/09/2022

Revised 06/09/2022

Accepted 07/09/2022

บทคัดย่อ

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นการบริหารงานโดยภาครัฐที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงพหุภาคี ประสานสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ และระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 225 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .254$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .222$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .190$) และด้านความก้าวหน้า ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติโดยปัจจัยจูงใจสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำ

[181]

Citation: จิรันดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ร้อยละ 49.90 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = .297$ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\beta = .292$) และ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\beta = .165$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติโดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ร้อยละ 53.00 (3) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ได้แก่ ควรมีกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ; หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

Good governance is administered by a civil society that promotes multilateral linkages. Coordinate mutual support between government organizations, the private sector, and the public. To allocate resources to meet the needs and solve problems of the people with the participation of citizens and the responsibilities of government agencies. The private sector is effective, effective, transparent, equitable, and fair. The purposes of this research were: 1) To study the level of motivational factors and the level of success in implementing good governance administration of the personnel, 2) To investigate the influences of motivational factors on the success in implementing good governance administration of the personnel, 3) To explore and gain guidelines on developing the motivational factors that affected the success in implementing good governance administration of personnel. Obtained through stratified random sampling technique, the sample group of this study consisted of 225 personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The instruments used for data collection were the questionnaire and interview form to gain the development guidelines. The statistics employed to analyze the data were composed of frequency, percentage, mean, standard deviation, Multiple Regression Analysis, and content analysis. The findings were as follows: (1). The motivational factors of the personnel were at a high level, and the success in implementing good governance administration was at a high level. (2). These motivational factors influenced the success in implementing good governance administration of the personnel: success in performing one's job ($\beta = .482$), responsibility ($\beta = .254$),

[182]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

recognition/acceptance ($\beta = .222$), work characteristics ($\beta = .190$), and occupational progress ($\beta = .176$). Altogether, these motivational factors could be used to predict the success in implementing good governance administration of the personnel for 49.90%. In the same vein, these maintenance/hygiene factors also influenced the success in implementing good governance administration of the personnel: policy and administration ($\beta = .297$), interpersonal relation ($\beta = .292$), and commanding and governing ($\beta = .165$). These maintenance/hygiene factors could be used jointly to predict the success of implementing good governance administration for 53.00%. (3). Several guidelines were given for developing motivational factors and the success in implementing good governance administration; the administrators should allow their personnel as well as the public to share their opinions on and participate in setting up the organizational administration guidelines and policies.

Keywords: Motivational Factors; Good Governance Administration; Provincial Administrative Organization

บทนำ

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในสังคมไทยช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเชื่อว่าสาเหตุสำคัญมาจากความบกพร่อง อ่อนแอ หย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงต้องการวางรากฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ไปพร้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของภาคเอกชน และยังมีการกล่าวถึงคำว่า Good Governance. ในความหมายแบบเดียวกันด้วย ทั้งนี้ได้มี การนิยาม คำว่า Good Governance กันไปหลากหลาย เช่น การบริหารการปกครองที่ดี ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐแห่งชาติ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้ทางราชการได้ใช้คำว่า Good Governance ไปในแนวทางเดียวกัน ราชบัณฑิตยสถานได้กำหนดให้แปลว่า “การปกครองที่ดี” ซึ่งสรุปความหมายในทางรัฐศาสตร์ หมายถึง การบริหารงานโดยประชารัฐที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของประชาชนด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ต่อมาการใช้ คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 กับวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และได้กำหนดให้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุก

[183]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

ส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ สำหรับองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 ประการ ประการแรก หลักนิติธรรม เป็นหลักที่ถือเป็นกฎ กติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากร ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจน ประการที่สอง หลักคุณธรรม เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต ประการที่สาม หลักความโปร่งใส การทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ จะส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันและความด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการลดลง ประการที่สี่ หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจกระบวนการดำเนินการของโครงการ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม ประการที่ห้า หลักความคุ้มค่า การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า โดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน และประการสุดท้าย หลักความสำนึกรับผิดชอบ เป็นกระบวนการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555)

ในระยะหลังภาครัฐและในระบบราชการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เนื่องจากมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อขยายความวิธีการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 9 หมวด ซึ่งหมวดที่ 1 มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และตามมาตรา 52 ของพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวพระราชกฤษฎีกา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นที่มาของ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องถือปฏิบัติ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยแรงจูงใจ ดังงานวิจัยของ ปิยวรรณ พลศรี (2556) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.933 และงานวิจัยของ ฤชณา ช่างสากล (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจูงใจ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมรรถนะ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.966, 1.004, 0.824, และ 1.036 ตามลำดับ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นด้วยตนเอง ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบต่อไป (เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล, 2560)

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และนำไปสู่ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยยึดหลักการใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้บริการ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน

รวมทั้งเป็นเป็นสารสนเทศให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการให้องค์การ เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

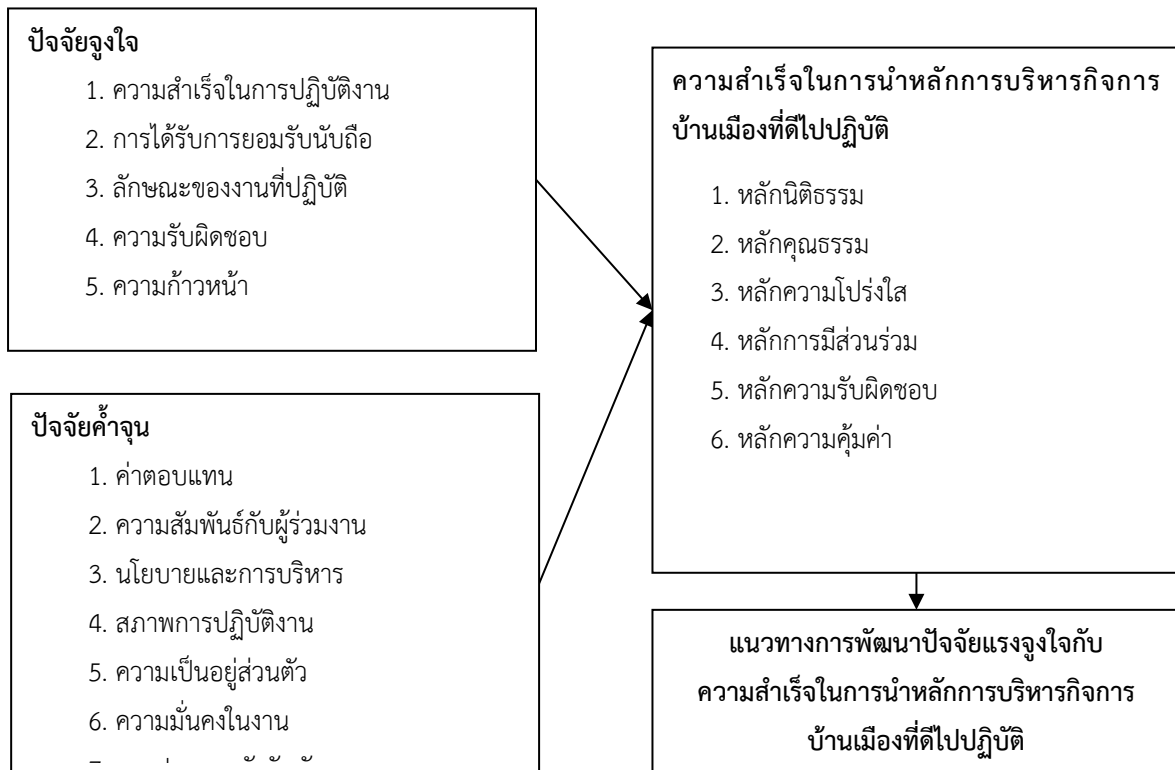
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, F. et al. 1959; กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 (2542) มาประยุกต์ และบูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 512 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 195 คน ลูกจ้างประจำ 8 คน พนักงานจ้าง 309 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 ; สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่ง

ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยแรงจูงใจ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.365 - .877 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .980 นำแบบสอบถามเสนอขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (เลขที่ใบรับรอง 052/2565)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยกำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามจำนวน รวมทั้งสิ้น 225 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.5 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล หากมีข้อบกพร่องไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวน และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำหลักการ

[188]

Citation: จิรินดา บุญบรรจ, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n = 225)

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	0.45	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.46	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.50	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.12	0.62	มาก
5	ความก้าวหน้า	3.93	0.66	มาก
	รวม	4.15	0.41	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
1	ค่าตอบแทน	3.89	0.67	มาก
2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.27	0.48	มาก
3	นโยบายและการบริหาร	4.16	0.48	มาก
4	สภาพการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	มาก

[189]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.02	0.52	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.21	0.52	มาก
7	การปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.50	มาก
	รวม	4.21	0.33	มาก
รวมปัจจัยแรงจูงใจ		4.20	0.34	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.15$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.89$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n = 225)

ด้านที่	ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	4.35	0.42	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.42	0.48	มาก
3	หลักความโปร่งใส	4.30	0.43	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.31	0.44	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ	4.36	0.42	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.35	0.46	มาก
	รวม	4.35	0.32	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.30$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.056	.517		2.042	.042		
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.347	.053	.482	6.570	.000**	.416	2.405
การได้รับการยอมรับนับถือ	.155	.055	.222	2.800	.006**	.354	2.822
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT ₃)	.122	.053	.190	2.301	.022*	.329	3.040
ความรับผิดชอบ (MOT ₄)	.133	.047	.254	2.817	.005**	.274	3.646
ความก้าวหน้า (MOT ₅)	.086	.042	.176	2.043	.042*	.303	3.304

R=.716, R²=.512, R²Adj=.499, F=38.191, Sig.=.01**

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT₁) ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT₄) ($\beta = .254$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT₂) ($\beta = .222$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT₃) ($\beta = .190$) และด้านความก้าวหน้า (MOT₅) ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .499 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

[191]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.056 + .347(MOT_1) + .155(MOT_2) + .122(MOT_3) + .133(MOT_4) + .086(MOT_5)$$

$$Z_y = .482(MOT_1) + .222(MOT_1) + .190(MOT_1) + .254(MOT_1) + .176(MOT_1)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.776	.171		10.365	.000		
ค่าตอบแทน (HYG ₁)	.040	.033	.082	1.185	.237	.435	2.29
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.197	.042	.292	4.713	.000**	.546	1.83
นโยบายและการบริหาร (HYG ₃)	.201	.041	.297	4.958	.000**	.583	1.71
สภาพการปฏิบัติงาน (HYG ₄)	.036	.040	.056	.906	.366	.547	1.82
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (HYG ₅)	.049	.044	.079	1.114	.267	.418	2.39
ความมั่นคงในงาน (HYG ₆)	.058	.035	.094	1.662	.098	.660	1.51
การปกครองบังคับบัญชา	.106	.039	.165	2.733	.007**	.575	1.73

R=.738, R²=.545, R²Adj=.530, F=37.090, Sig.=.01**

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยคำจูงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG₃) (β = .297) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG₂) (β = .292) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (HYG₇) (β = .165) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .530 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

[192]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.776 + .197(HYG_2) + .201(HYG_3) + .106(HYG_7)$$

$$Z_y = .292(HYG_2) + .297(HYG_3) + .165(HYG_7)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนปัจจัยสำคัญ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปัจจัยสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำมาพัฒนาองค์การ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมีแผนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย โดยการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีการให้รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้พร้อมปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ยึดความโปร่งใส บริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีหัวใจในการบริการยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานเพื่อประชาชน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้

[193]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.02$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้และเสร็จสิ้น ตามเวลาที่กำหนด มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีโครงสร้างการแบ่งงาน การวางแผนระบบงานและมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตรงกับความรูความสามารถตามตำแหน่งมีการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน และได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้เมื่อมีงานเร่งด่วน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานบุคลากรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อมในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในแต่ละปีได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้สร้างผลงานที่ดียิ่งอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ณะสูตร (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ อายุยืน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูสังกัดสำนักงาน

[194]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.35$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.35$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.31$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้อง และดีงาม มีการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการประชาชน มีความรับผิดชอบต่อสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอยู่เสมอ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเหมาะสม ใช้งบประมาณการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนดและคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย แสนมะสูง (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ ธนะสูตร (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกาญจน์ กิมาววัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

[195]

Citation: จรินทร์ดา บุญบรรจง, สามารณ อัยกร และ ชาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ($\beta = .254$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta = .222$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT_3) ($\beta = .190$) และด้านความก้าวหน้า (MOT_5) ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .499 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 49.90 และปัจจัยค่าจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG_3) ($\beta = .297$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG_2) ($\beta = .292$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (HYG_7) ($\beta = .165$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .530 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นปัจจัยภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงาน ทำงานโดยตั้งใจเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ จึงส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่

[196]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สะดวกในการติดต่อประสานงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ อายุยืน (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ พลศรี (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ด้านสมรรถนะ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และควรเสริมสร้างด้านความรับผิดชอบ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน โดยมีเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายและหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน มอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส ควรปฏิบัติงาน

[197]

Citation: จิรันดา บุญบรรจ, สามารณ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>

ตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์อย่างชัดเจน และด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานต่างๆ

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม

1.6 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำมาพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายองค์การให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เช่น ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร เพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2555). *คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการ*

บ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กฤษณา ช่างสาท. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน*

ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

แก้วกาญจน์ กิมาวัฒน์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล*

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหา

บัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัดชัย ณะสูตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ*

เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

นวรรตน์ อายุยืน. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รำไพพรรณี.

ปิยวรรณ พลศรี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหาร*

ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*

ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). *เทคนิคการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ*. มหาสารคาม: สารคาม

การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).

อาทิตย์ แสนมะฮุง. (2558). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.

[200]

Citation: จิรินดา บุญบรรจง, สามารถ อัยกร และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 181-200.

Boonbunjong, J., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Motivational Factors Affecting Success in the Implementation of Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 181-200 ; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.91>