



รายงานผลการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยจูงใจไฟสับฤทธิ์
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม

กองวิชาการและแผนงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

การศึกษาครั้งนี้เป็นผลอันเนื่องมาจากพันธกิจของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุด โดยการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรได้นำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กร ในด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

คณะผู้ศึกษา

กันยายน 2562

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	6
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	10
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	14
4. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม	17
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	53
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	53
สรุปผลการศึกษา	53

หัวข้อเรื่อง	หน้า
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	63

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงเขตการเลือกตั้งของชุมชนทั้ง 30 ชุมชน ภายในเขตเทศบาลเมือง มหาสารคาม	19
2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง	28
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	33
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	33
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน	34
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	34
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน	34
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมือง มหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	35
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	37
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการค่าตอบแทน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	38
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	39
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	40
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	41

ตารางที่	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	42
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	43
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านผู้นำทางความคิด โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	44
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการแสวงหาโอกาส โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	45
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการประยุกต์ใช้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	46
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	47
20 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	48

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงแผนที่เขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม	18
2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	26
3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม	50

บทสรุปผู้บริหาร
ตามโครงการวิจัยและประเมินผลการบริหารงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

โครงการวิจัยและประเมินผลการบริหารงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดย ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 238 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน รวมจำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 4 ด้าน รวมจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.97 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.03
- 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.03 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.91 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.81
- 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือระยะเวลา 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.76 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.44
- 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.78 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.57 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.65
- 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.77 รองลงมาคือระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.97 ระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.39 และตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.91

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.64 ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 83.99 ($\bar{X} = 4.20$) สำหรับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.29 ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลปรากฏดังนี้

- ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 89.96 ($\bar{X} = 4.50$)
- ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 88.80 ($\bar{X} = 4.44$)
- ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 86.08 ($\bar{X} = 4.30$)

ข

- ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.84 ($\bar{X} = 4.14$)
- ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.56 ($\bar{X} = 4.13$)
- ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.80 ($\bar{X} = 4.09$)
- ด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.64 ($\bar{X} = 3.98$)
- ด้านผู้นำทางความคิด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.92 ($\bar{X} = 3.95$)
- ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.00 ($\bar{X} = 3.90$)
- ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 72.52 ($\bar{X} = 3.63$)

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 84.97 ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นคือการแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 89.40 ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.60 ($\bar{X} = 4.08$)

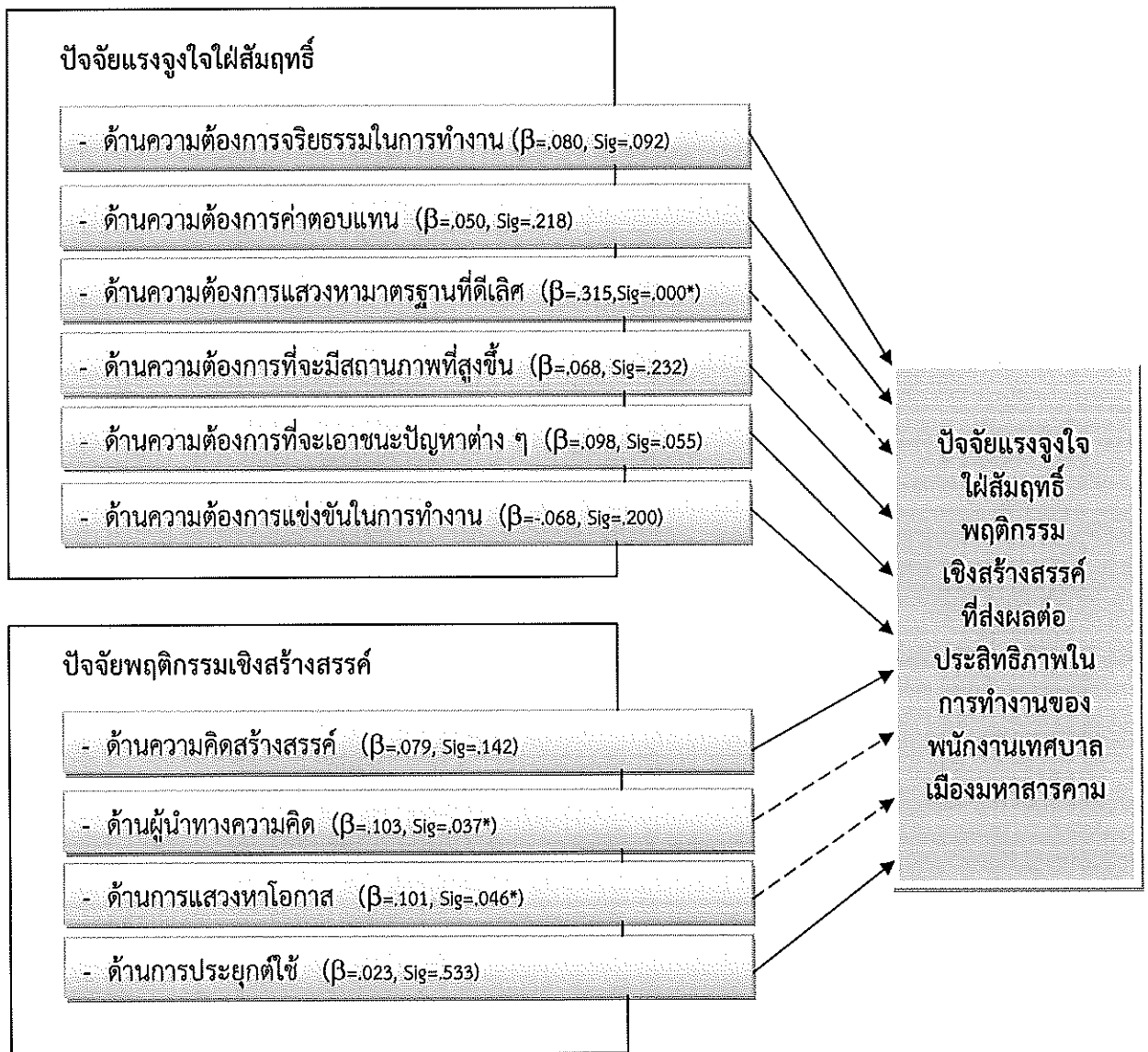
4. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ (Sig = .000) ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด (Sig = .037) และด้านการแสวงหาโอกาส (Sig = .046) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้านความต้องการ

แข่งขันในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการประยุกต์ใช้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ($\beta = .315$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางด้านความคิด ($\beta = .103$) และด้านการแสวงหาโอกาส ($\beta = .101$) ตามลำดับ



5. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานในหน่วยงาน และให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการสร้างสรรค์งานที่ดีต่อไป
2. ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรมีบทลงโทษแก่ผู้บกพร่องต่อหน้าที่
3. ควรใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และควรมีการปรับปรุงซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ได้ที่อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน
4. ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวาง เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงาน
5. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในอาคารสำนักงานให้สวยงาม
6. ควรปรับปรุงอาคารสำนักงาน เนื่องจากอาคารบางส่วนเกิดความชำรุดทรุดโทรม และมีปลวกกัดกินอาคาร หลังคารั่ว
7. บริเวณภายในและนอกอาคารไม่สะอาดเท่าที่ควร อาจเนื่องจากสถานที่มีความคับแคบ ยากต่อการจัดสรรพื้นที่ใช้สอย
8. ควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
9. ควรมีลักษณะของการกำกับดูแล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง
10. ผู้บังคับบัญชาควรลงไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไข อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย
11. ผู้บังคับบัญชาในบางครั้งยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการเสนอแนะความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ
12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในกองค่อนข้างดี แต่ระหว่างสำนัก/กองห่างเหินกัน บางครั้งการประสานงานระหว่างสำนัก/กองเกิดความไม่เข้าใจตรงกัน
13. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ โดยจัดให้พบปะกัน ทุกสำนัก/กอง ร่วมกัน
14. การพิจารณาเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้าของพนักงานควรพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและให้ความยุติธรรมในการพิจารณากับทุกคน ไม่ควรให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมากกว่า
15. ควรส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้าง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และครอบคลุมทุกคน
16. แผนนโยบายในการปฏิบัติงานบางครั้งคลุมเครือไม่ชัดเจน ยากต่อการนำไปปฏิบัติ บางครั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับสั่งการไม่เหมือนกัน

ญ

17. ควรพัฒนาให้พนักงานนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

18. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการฝึกอบรม-สัมมนา ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรให้ครอบคลุม เช่น เรื่องเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเสียสละอุทิศตน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ และความสามารถของพนักงานได้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และช่วยให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร

1.2 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมแนวความคิดและให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร มอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า อยู่เสมอ

1.3 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส โดยให้ความสำคัญในการให้อิสระทางความคิด สนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมในการระดมสมองเกิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมขึ้นมา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ทั้งปัจจัยทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้สาเหตุเชิงลึกที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการ ที่เหมาะสมกับพนักงานในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น รูปแบบการเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ความสุขในการทำงาน สมรรถนะ บรรยากาศขององค์กร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร คือ การมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานภายในองค์กรนั้นจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะเป็แรงจูงใจในการทำงาน สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ทั้งนี้เพื่อสร้างรายได้ให้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเพื่อให้การดำเนินชีวิตอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากในองค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้ทรัพยากรอื่นในองค์กรมีคุณค่าด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสามารถสร้างความสุข ความมั่นคง ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดให้มีสถานที่ในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึที่ดีต่อตนเองและองค์กร อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อไปกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรและพนักงานประสบความสำเร็จร่วมกัน หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพยายาม ทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะแรงจูงใจนั้นเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และรู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรสูงตามมาด้วย เดวิด ซี แมคเคลเลน (David C McClelland. 1953) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ ซึ่งความสำเร็จนี้

ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความสร้างสรรค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานส่วนย่อย ๆ ภายในองค์กร เนื่องจากการพัฒนาการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บางครั้งต้องอาศัยมุมมองของคนที่ใกล้ชิดและมีความเข้าใจในการทำงานในส่วนนั้น ๆ เป็นอย่างดี หากบุคลากรมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการมองเห็นถึงปัญหาและแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ การดำเนินงานขององค์กรก็จะเกิดประสิทธิภาพและพัฒนาได้รวดเร็วขึ้นด้วย สำหรับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นั้น Kleysen and Street (2001) เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร โดยนำเสนอว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กรเป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เห็นรูปธรรมสามารถที่จะแสดงออกมาได้ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว มักจะนำไปสู่การตอบโต้ต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ มากกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ นั้นได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาเพื่อให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรได้นำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้
 - 1.1 เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1998) (อ้างถึงในสุริยงษา วรสุนทรภรณ์. 2551) ประกอบด้วย
 - ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน
 - ด้านความต้องการค่าตอบแทน
 - ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ
 - ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น
 - ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ
 - ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน
 - 1.2 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Kleyesen and Street (2001) (อ้างถึงในสุริยงษา วรสุนทรภรณ์. 2551) ประกอบด้วย
 - ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - ด้านผู้นำทางความคิด
 - ด้านการแสวงหาโอกาส
 - ด้านการประยุกต์ใช้
 - 1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson and Ploman (1953) (อ้างถึงใน สายฝน กล้าเดินดง. 2551)
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม
3. ระยะเวลา ระยะเวลาที่ทำการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนสิงหาคม 2562
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 587 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562)
 - 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

5.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.1.2 ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

5.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล

เมืองมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทศบาล หมายถึง เทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2479

2. พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีมาตรฐานที่ดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน

4. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการขึ้นนำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดมาทดลองใช้และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมและมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการแสวงหาโอกาส และด้านการประยุกต์ใช้

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น คือ การแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด เห็นความสำคัญของเวลาและพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวิธีการในการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการและสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการได้
3. เป็นข้อสารสนเทศและแนวทางให้กับหน่วยงานอื่น ๆ และผู้สนใจนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กรรณา ศรีธรม (2552 : 22) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงขับให้บุคคลที่จะประกอบพฤติกรรมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ให้ดีและมีประสิทธิภาพ

ศิรินภา พงษ์หล้า (2552 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานและเลือกทำงานที่ท้าทาย ขอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเอง อีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคปัญหา

ภัทราวจิตร มณีประเสริฐ (2554 : 9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความอดทน

แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง. 2552 : 17) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1. Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย
2. Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย
3. Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Robbin, S.P. (2000) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จหรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคล ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในทัศนะของนักวิชาการ สามารถแยกเป็นประเด็นได้ 3 ประการ คือ (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น. 2553 : 23)

ประการแรก ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริการงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป

ประการที่สอง ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

ประการที่สาม ความสำคัญต่อบุคลากร คือ การสนองต่อความต้องการของบุคคล และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลน (McClelland. 1980 : 201 อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง. 2551 : 17) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวล ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นผู้ที่มีความพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 ประการดังกล่าว แมคเคลแลน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด ทั้งนี้ยังได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร
2. ยืนยันแข็ง
3. รับผิดชอบต่อตนเอง
4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง
5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า
6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน

Cassidy and Lynn (1989) (อ้างถึงในสรุฤษฎานา วรสุนทรภรณ์. 2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาที่เป็นอยู่ และเขายังได้กล่าวถึงแนวคิดของนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่านที่ได้อธิบายในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้ให้ความหมาย ที่ครอบคลุมและเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ Cassidy and Lynn ได้ทำการศึกษาโดยการนำเอาบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ มาศึกษา โดยการนำเอาแนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน มาสรุปรวมเป็นแนวคิดใหม่และได้ดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ที่เป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น สามารถสรุปได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจริยธรรมในการทำงานเป็นแนวคิดของ Weber ซึ่งได้อธิบายถึงแรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่ามาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน นั่นก็คือ การรวมเอาปัญหาหรือความลำบากในการทำงาน กับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ มารวมเข้าด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีย่านางเหนือกว่า ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม

2. ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้เป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักบนคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ รางวัล และผลตอบแทน ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ให้ความสนใจน้อยมาก และถูกจัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการอันดับแรกของ Maslow ดังนั้นในองค์กรที่มีระดับชนชั้นลดหลั่นกัน ก็จะมีความต้องการที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางสังคมด้วย

3. ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศ กับความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดในตนเอง และจะต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งได้มีการนำเอาแนวคิดนี้มาใช้โดย Henry Murray

4. ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เป็นลักษณะของความพอใจหรือเป็นลักษณะของความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่น และต้องการไปให้ถึงเป้าหมายของการได้รับชัยชนะ ซึ่งจะตรงข้ามกับความต้องการแข่งขันกับตนเองของ

McClelland ที่เป็นการแข่งขันกับผู้อื่นกับมาตรฐานหนึ่ง ๆ ที่ตนเองได้วางเอาไว้ และเป็นความต้องการแข่งขันที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการยกย่องทางสังคม และยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยของมนุษย์ด้วย

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีความต้องการที่จะไต่เต้าทางสถานภาพทางสังคมขององค์กร ที่มีระดับขั้นเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และยังครอบคลุมถึงความประสงค์หรือความต้องการที่จะมีลักษณะที่เด่นหรือต้องการเป็นผู้นำ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมองค์กรที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันอยู่แล้ว

6. ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เป็นอีกเรื่องที่บางคนอาจมองในรูปของการแข่งขันแต่ความเป็นจริงไม่ใช่เพราะความต้องการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งมันเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่จะต้องการทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จและบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำเอามาใช้เป็นการแก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

มาลิณี จุโฑปะมวง (2554 : 114) ลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง
2. มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

3. มีแผนงานในการทำงานเสมอ

สำหรับลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้แก่

1. ทำงานไม่มีจุดหมาย ไม่มีแผนการทำงาน
2. ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังที่ต่ำ สามารถไปถึงได้ง่าย ไม่ต้องใช้ความพากเพียร มานะ พยายามมากนัก

Mehrabian (อ้างถึงใน กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542 : 19) ได้จำแนกลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ โดยสรุปเป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบที่รับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมทำกันหลาย ๆ คน

2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม

3. ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะเลี่ยงความล้มเหลวและความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ

4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง

5. การเลือกงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

7. ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้กล่าวไว้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Cassidy and Lynn ที่ได้สรุปเอาไว้มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน
3. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ
4. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น
5. ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ
6. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Georg and Zhou (2001) ได้ให้ความหมายว่า เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่ และมีประโยชน์ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจากความคิดสร้างสรรค์นั่นเองและความคิดสร้างสรรค์มาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา รวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ได้แก่ เป็นสิ่งใหม่ ใช้การได้ และมีความเหมาะสม

จากนิยามความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน มีการคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้คนอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Kleysen and Street (2001) เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับ

ในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา ของ Guilford (1959) ซึ่งกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาของข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด

มิติที่ 2 วิธีการคิด หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง ประกอบด้วย การรับรู้และการเข้าใจ การจำ การคิดแบบอเนกนัย การคิดแบบเอกนัย และการประเมินค่า

มิติที่ 3 ผลจากการคิด ประกอบด้วย หน่วย จำพวก ความสัมพันธ์ ระบบ การแปลงรูป และการประยุกต์

2. ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม ของ Rogers (1995) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่มจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม มี 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นการรับรู้ เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามารวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร
2. ขั้นการสนใจ เป็นการสนใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใช้ในการทำงาน
3. ขั้นการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น
4. ขั้นการนำไปใช้ เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในงาน
5. ขั้นการยืนยัน เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

3. แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของ Cameron M. Ford (1995) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำของบุคคลในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย การสร้างความรู้สึก การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Kleysen and Street (2001) (อ้างถึงในสุริยงนา วรสุนทรภรณ์. 2551) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน
2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและขึ้นนำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถ

นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดม การชักจูง และโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ Kleysen and Street ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านผู้นำทางความคิด
3. ด้านการแสวงหาโอกาส
4. ด้านการประยุกต์ใช้

2.3 สิ่งส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 สิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

- 1) ความอิสระ
- 2) การจัดการโครงการที่ดี
- 3) มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ
- 4) องค์กรและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน
- 5) ลักษณะขององค์กรที่ให้การสนับสนุนนำไปสู่การทำงานร่วมกันและทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร
- 6) การรับรู้และเอาใจใส่ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 7) มีเวลาที่เพียงพอ
- 8) งานมีความท้าทาย
- 9) แรงกระตุ้นที่ต้องการให้บุคลากรทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.3.2 สิ่งที่เป็นอุปสรรคไม่ให้เกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

- 1) ลักษณะขององค์กรขาดระบบการทำงานร่วมกัน
- 2) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม
- 3) ขาดความอิสระและมีข้อจำกัดในการทำงาน
- 4) มีแหล่งทรัพยากรไม่เพียงพอ
- 5) การจัดการโครงการไม่มีประสิทธิภาพ

6) การประเมินผลการปฏิบัติการไม่เหมาะสม

7) เวลาไม่เพียงพอ

8) การแข่งขันระหว่างบุคคลและการแข่งขันระหว่างกลุ่มจะทำให้เกิดการกีดกัน

ความคิดของบุคลากร

9) การไม่สนใจเรื่องความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา

วิธีการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สามารถกระทำได้ และเกิดขึ้นได้ทุกเทศทุกวัย ซึ่งจะต้องมีศักยภาพทางการคิด ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง กล้าที่จะคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ รู้จักประเมินความก้าวหน้าด้วยตนเอง ฝึกต่อสู้กับความล้มเหลวและคับข้องใจ สามารถอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือและหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์มาตรฐาน สรุปภาพรวมแล้วพบว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้ แต่หากไม่ย่อท้อและไม่ยอมต่ออุปสรรคก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.4 การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้มีการศึกษาค้นคว้าพบวิธีการที่หลากหลายและมีการพัฒนาเป็นลำดับ การประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ และสร้างผลงานที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Guilford (1967) ได้สร้างแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อวัดความคิดโดยมุ่งวัดตัวประกอบตามโครงสร้างสมรรถภาพของสมอง ซึ่งมี 3 มิติ ประกอบด้วย เนื้อหาที่คิด วิธีการคิด และผลผลิตแห่งความคิด ซึ่งเชื่อว่าสติปัญญาเป็นผลรวมของความสามารถในหลายด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งความสามารถบางด้านอาจวัดได้ด้วยแบบทดสอบ IQ หรือแบบทดสอบความถนัดทางการเรียนทั่วไป แต่ก็ยังมีความสามารถอีกหลายด้านที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ทำให้ต้องมีการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล และการแก้ปัญหาด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะของการคิดอเนกนัย คือความสามารถในการคิดหลายทางและมีความยืดหยุ่นในการคิด ดังนั้นแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford จึงเป็นการวัดความสามารถทางการคิดอเนกนัยเป็นสำคัญ

2.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

1. ผลต่อบุคคล ช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาด้านความรู้สึกรู้จักคิด ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองทำงานประสบความสำเร็จ มีความต้องการที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ มีความรู้สึกพร้อมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ริเริ่มสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น อดทนอดกลั้น ยึดติดกับสิ่งที่ทำทนาย ทำงานที่มีความซับซ้อนได้ง่ายลง และสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้

2. ผลต่อองค์กร ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้านผลผลิต กระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นได้ และช่วยให้ผู้บริหารตระหนักในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่

ที่ดีขึ้นได้ ขณะเดียวกันจะทำให้ผู้บริหารพัฒนาผู้อื่นให้มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ด้วย

ดังนั้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จะมีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรทุกระดับ โดยการพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เนื่องจากพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตของความคิด คือ ความคิดที่แปลกใหม่และความคิดที่เป็นประโยชน์นำไปสู่การเกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เรียกว่า “นวัตกรรม”

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและน่าพึงพอใจมากมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องมากจากการได้รับแรงเสริมและแรงจูงใจที่ดี เพื่อที่จะทำให้หรือกระบวนการในการทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่หน่วยงาน หรือองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานนั้น ประสิทธิภาพของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะมองในแง่การทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงาน ในทางธุรกิจการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นจะต้องให้เกิดรายได้สูงที่สุด และมีรายจ่ายต่ำที่สุด แต่ต้องอยู่ในความพึงพอใจของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการ

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953 : 310) กล่าวว่าในความหมายอย่างแคบ ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและมีความหมายรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล ตลอดจนสมรรถนะและความสามารถในการผลิต ในความหมายอย่างกว้าง การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุด ตามปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้น ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพจึงประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการ

Millet (1954 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

แสวง รัตนมงคลมาศ (2514 : 100) ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของ โดยดีที่สุดในทางธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวทำให้ได้ข้อสรุปโดยรวมของคำว่า ประสิทธิภาพที่ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดและความหมายโดยรวมของคำว่า ประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ผลผลิตของการปฏิบัติงานทั้งหมด
4. ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับงานอื่น
5. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือ ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผล ที่ได้ คือ “บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

3.2 หลักการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางหลากหลาย ซึ่ง ประกอบด้วย การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดของการทำงานให้กระจ่างชัด การใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นของงาน การให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง สมบูรณ์ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้อง เชื้อถือได้ มีความรวดเร็ว มีสมรรถภาพงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐาน รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จำเป็นต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศงาน การประเมินผลงานที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้แนวความคิดตามทฤษฎีของ Haring Emerson ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2551 : 30) โดยได้ กำหนดหลักการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของบุคคลากรผู้ปฏิบัติงานไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การทำงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

3.3 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ควมมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำหน้าที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ความสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกปฏิบัติทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักการงานให้มีประสิทธิภาพ ฮีเมอร์สัน (Harrington Emerson. อ้างถึงในสมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 30) มีหลักการที่สำคัญ 12 ประการ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาและแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนเป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐาน
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลลัพธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานคล่องแคล่ว ชำนาญ ใช้ทรัพยากรที่ประหยัด สิ้นเปลืองต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

4. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

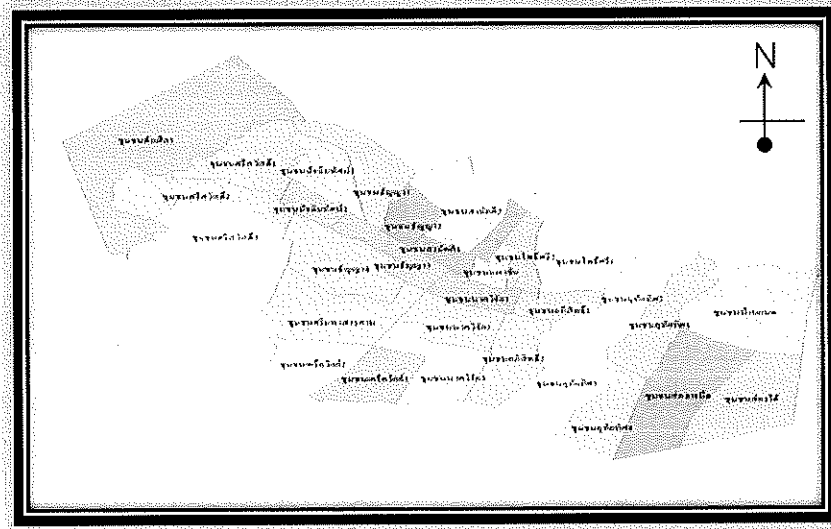
4.1 ที่ตั้งและขนาด (Location and Area)

เทศบาลเมืองมหาสารคาม ตั้งอยู่ในเขตตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15 องศา 25 ลิปดา และ 16 องศา 40 ลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 102 องศา 50 ลิปดา และ 103 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีพื้นที่ 24.14 ตารางกิโลเมตร หรือ 15,087.5 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 475 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ มีอาณาเขตติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์
อำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน
อำเภอเมืองมหาสารคาม



แผนภูมิที่ 1 แสดงแผนที่เขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม

4.2 การเมืองการปกครอง

ด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ในท้องถิ่น โดยสภาเทศบาลเมืองมหาสารคามทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีจำนวน 18 คน และมีนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร เทศบาลเมืองมหาสารคาม แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 30 ชุมชน โดยอยู่ในความรับผิดชอบของนายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม มีประธาน และคณะกรรมการชุมชนควบคุมดูแลภายในเขตชุมชนของตนเอง ประชากรในเขตเทศบาลรวมทั้งสิ้น 51,531 คน แยกเป็น ชาย 22,315 คน หญิง 29,216 คน จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น 20,995 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2562)

ตารางที่ 1 แสดงเขตการเลือกตั้งของชุมชนทั้ง 30 ชุมชน ภายในเขตเทศบาลเมือง
มหาสารคาม

เขต 1	เขต 2	เขต 3
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชนตักสิลา • ชุมชนศรีสวัสดิ์ 1 • ชุมชนศรีสวัสดิ์ 2 • ชุมชนศรีสวัสดิ์ 3 • ชุมชนปัจฉิมทัศน์ 1 • ชุมชนปัจฉิมทัศน์ 2 • ชุมชนธัญญา 3 • ชุมชนธัญญา 4 • ชุมชนศรีมหาสารคาม • ชุมชนเครือวัลย์ 2 	<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชนธัญญา 1 • ชุมชนธัญญา 2 • ชุมชนสามัคคี 1 • ชุมชนสามัคคี 2 • ชุมชนมหาชัย • ชุมชนโพธิ์ศรี 1 • ชุมชนโพธิ์ศรี 2 	<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชนเครือวัลย์ 1 • ชุมชนนาควิชัย 1 • ชุมชนนาควิชัย 2 • ชุมชนนาควิชัย 3 • ชุมชนอภิสิทธิ์ 1 • ชุมชนอภิสิทธิ์ 2 • ชุมชนอุทัยทิศ 1 • ชุมชนอุทัยทิศ 2 • ชุมชนอุทัยทิศ 3 • ชุมชนอุทัยทิศ 4 • ชุมชนส่องเหนือ • ชุมชนส่องใต้ • ชุมชนบ้านแมต

4.3 การบริหารกิจการเทศบาล ประกอบด้วย

สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และอยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี สภาเทศบาลมีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลเมืองมหาสารคาม คือ

1. มีอำนาจในการตราเทศบัญญัติ โดยทำหน้าที่กลั่นกรองและอนุมัติเทศบัญญัติต่าง ๆ ว่าควรบังคับใช้ในเขตเทศบาลหรือไม่อย่างไร และเทศบัญญัติดังกล่าวจะต้องไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย
2. มีอำนาจในการตรวจสอบและวางดุลการทำงานของฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุม คือ การตั้งกระทู้ถามฝ่ายบริหาร การตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการสามัญ และวิสามัญของสภาเทศบาล
3. มีอำนาจในการเลือกสมาชิกสภาเทศบาล ตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญและมีอำนาจเลือกบุคคลที่เป็นสมาชิกหรือมิได้เป็นสมาชิก เป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล เพื่อกระทำการกิจการหรือพิจารณาการสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลแล้ว รายงานสภาเทศบาล

คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง และรองนายกเทศมนตรี ที่นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง จำนวน 3 คน

อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี มีดังนี้คือ

1. กำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการเทศมนตรี
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น

4.4 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 7. ให้ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้
1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
 5. การสาธารณสุขการ
 6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
 7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นอกจากหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำในเขตเทศบาลแล้ว อาจทำกิจการนอกเขตเทศบาล หรือกระทำการร่วมกับบุคคลอื่น โดยกิจการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับการที่ ดำเนิน ตามอำนาจหน้าที่ภายในเขตเทศบาล ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาองค์การบริหารท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและได้รับอนุมัติจาก กระทรวงมหาดไทย นอกจากนั้นเทศบาลยังมีอำนาจตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อ

กฎหมายและมีบทลงโทษปรับ ผู้ละเมิดไว้ด้วยก็ได้ แต่ห้ามมิให้เกินหนึ่งพันบาทในการดำเนินการดังกล่าว

4.5 ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

☞ วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ องค์กรคุณภาพ การศึกษาเด่น
เป็นเมืองน่าอยู่ สู้สังคมเป็นสุข ”

☞ เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการงานเทศบาล
2. ประชาชน เด็ก เยาวชน ได้รับการศึกษาทั่วถึง และเหมาะสม
3. ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ ได้รับการส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์
4. การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก ปลอดภัย
5. เมืองคาร์บอนต่ำ
6. สังคมเมืองมหาสารคามสุขภาพดี
7. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมเข้มแข็ง และเอื้ออาทร

☞ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 การพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร ระบบบริการ
ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม
และนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาการคมนาคม และรักษา
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การพัฒนาสังคมมีสุข และการส่งเสริมการ
มีส่วนร่วมของประชาชน

☞ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

1. งานบริการประชาชนมีคุณภาพและประชาชนมีความพึงพอใจ
2. งานจัดการศึกษาของเทศบาลได้รับการยอมรับ
3. การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก ปลอดภัย
4. เมืองคนสุขภาพดี
5. เมืองคาร์บอนต่ำ
6. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

จากข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลเมืองมหาสารคามสรุปได้ว่า เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีโครงสร้างการบริหารราชการ อำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดไว้ โดยต้องดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ให้ครบทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารเทศบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาโดยใช้แผนพัฒนาเทศบาลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สร้อยชนา วรสุนทรารมณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 369 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง (2) ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .45 .44 และ .78 ตามลำดับ (3) ตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อุบลวรรณ เศวตเศรณี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำนวน 353 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูง (2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยกระบวนการทัศนัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ 2-7 จำนวน 379 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทน โยคิน (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 280 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) จำนวน 156 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ และบุคลากรมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมของบุคคล มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและด้านอื่น ๆ ของบุคลากร

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Seo, Chae & Lee (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความสามารถในการดูดซับความรู้ การสำรวจองค์ความรู้ และการใช้ประโยชน์ความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคล : ผลกระทบของตัวแปรปรับด้านดัชนีความอยู่ดีมีสุข การศึกษานี้ นำเสนอโมเดลใหม่ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของปัจเจกบุคคล การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการดูดซับความรู้ของปัจเจกบุคคล การสำรวจองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์องค์ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสันนิษฐานว่า การรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้ของปัจเจกบุคคล และการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคลผ่านตัวแปรปรับทางด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ การสำรวจองค์ความรู้ และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลกระทบของตัวแปรด้านดัชนีความอยู่ดีมีสุข โดยการแบ่งตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ดัชนีความอยู่ดีมีสุขสูง และดัชนีความอยู่ดีมีสุข

ต่ำ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัททางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทยได้ ด้วยแบบสอบถามจำนวน 706 ชุด ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้ของปัจเจกบุคคล และการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคลผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ การสำรวจองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์องค์ความรู้ และ 2) ดัชนีความอยู่ดีมีสุข ปรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ในโมเดลงานวิจัย

Slatten & Mehmetoglu (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมบริการ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนของพนักงานต้อนรับ จำนวน 279 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรได้มีการเชื่อมโยงกัน การศึกษาแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงานและการให้อิสระในการทำงาน รวมถึงการให้ความสนใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม การให้อิสระในการมีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วม จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการประเมินผลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

Taghipour & Dejban (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน : กลไกสื่อกลางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การศึกษานี้ ส่องผลกระทบทของตัวแปรส่งผ่านด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผลทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้เป็นการแบบ Cross-sectional-descriptive Study ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทจำนวน 226 คน ที่ถูกเลือกผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน แบบสอบถาม 3 ด้าน ได้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การประเมินประสิทธิภาพของตนเอง และ 2 ตัววัดย่อยจากแบบสำรวจวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและการกำกับดูแล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสนับสนุนโมเดลการวิจัยและเหมาะสมกับข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของโมเดล พบว่า มีค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.5 ใน 2 องศาอิสระ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของดัชนีชี้วัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการกำกับดูแลและการมีส่วนร่วมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรแทรกซ้อนความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. **เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1998) (อ้างถึงในสรุbaugh วรสุนทรภรณ์. 2551) ประกอบด้วย ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน

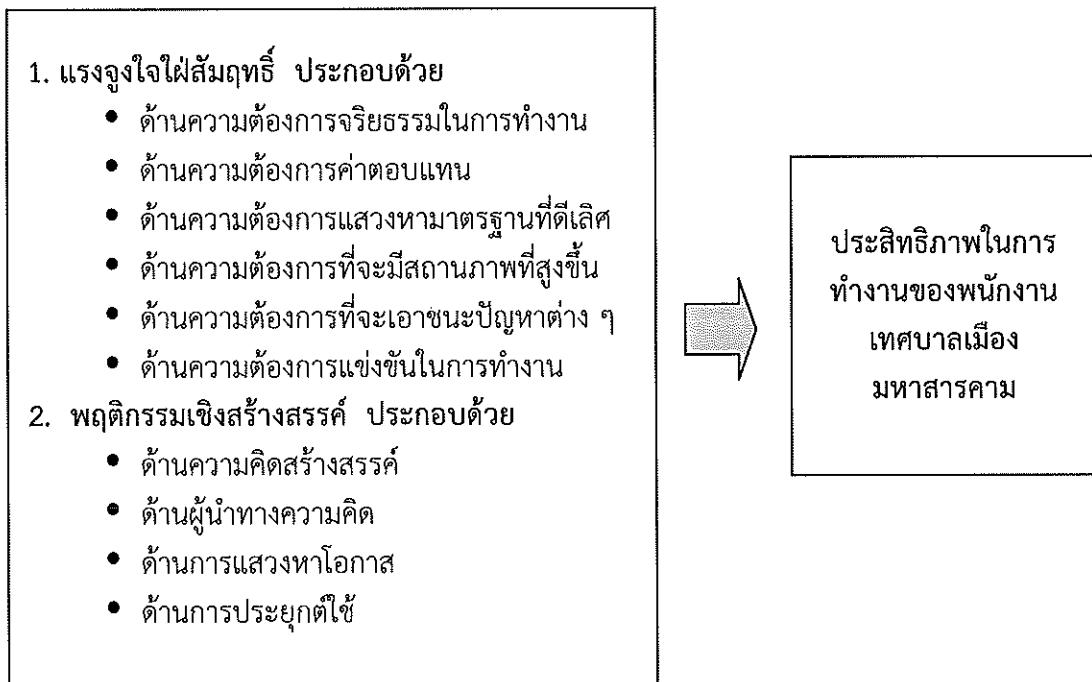
2. **พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์** ตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) (อ้างถึงในสรุbaugh วรสุนทรภรณ์. 2551) ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการแสวงหาโอกาส และด้านการประยุกต์ใช้

3. **ประสิทธิภาพในการทำงาน** ตามแนวคิดของ Peterson and Ploman (1953) (อ้างถึงใน สายฝน กล้าเดินดง. 2551)

โดยได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม นอกจากนี้คณะผู้ศึกษายังได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการศึกษา
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 587 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ขั้นต่ำ ด้วยการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของทาร์โอยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 173 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 97) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

จากสูตร

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากรรวมทั้งสิ้น
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{587}{1 + (587 (0.05)^2)}$$
$$= 237.89 \text{ คน}$$

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 238 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน แล้วทำการ
สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาลฯ		พนักงานครูเทศบาลฯ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัดเทศบาล	22	9	-	-	3	1	45	18	70	28
กองทะเบียนราษฎรฯ	7	3	-	-	-	-	7	3	14	6
กองกิจการสภา	5	2	-	-	-	-	-	-	5	2
กองวิชาการและแผนงาน	15	6	-	-	-	-	9	4	24	10
กองคลัง	23	9	-	-	-	-	14	6	37	15
กองการศึกษา	14	6	-	-	-	-	22	9	36	15
สำนักการสาธารณสุข	20	8	-	-	2	1	83	34	105	43
สำนักการช่าง	24	10	-	-	1	1	63	26	88	37
กองสวัสดิการสังคม	7	3	-	-	-	-	3	1	10	4
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร	-	-	51	21	-	-	6	2	57	22
โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา	-	-	23	9	2	1	6	2	31	12
โรงเรียนเทศบาลบ้านสองนางโย	-	-	39	16	-	-	3	1	42	16
โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา	-	-	20	8	-	-	2	1	22	9
โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี	-	-	12	5	1	-	1	-	14	6
โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	-	-	19	7	-	-	3	1	22	8
โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด	-	-	7	3	1	-	1	1	9	4
รวมทั้งสิ้น	138	56	171	69	10	4	268	109	587	238

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดขึ้น เพื่อสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน รวมจำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 4 ด้าน รวมจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร คู่มือ ระเบียบกฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม หากมีข้อคำถามใดยังไม่ชัดเจนในความสอดคล้องกับโครงสร้าง จะทำการพิจารณากับโครงสร้างกรอบเนื้อหาอีกครั้ง โดยปรับปรุงข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ให้มีความกระชับรัดกุม และเข้าใจง่าย แล้วนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาต่อไป

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยผู้ศึกษาได้ประสานขอความร่วมมือไปยังทุกสำนัก/กอง และโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งได้แก่ พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 238 คน ซึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเก็บรวบรวมข้อมูลครบตรงกำหนดเวลา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จำนวน 238 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อ ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 105) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน 2562

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 การวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4 การวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Analysis)

6.5 ข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะใช้การอภิปรายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 238 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอข้อมูล ด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R Square)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Regression Coefficients)
S.E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of the Estimation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
Tolerance	แทน	ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	แทน	ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล
เมืองมหาสารคาม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	81	34.03
1.2 หญิง	157	65.97
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.97 และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.03

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	45	18.91
2.2 30 – 40 ปี	72	30.25
2.3 41 – 50 ปี	81	34.03
2.4 ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	40	16.81
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.03 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.91 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.81

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระยะเวลาในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	109	45.80
3.2 10 – 20 ปี	97	40.76
3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	32	13.44
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมา มีระยะเวลา 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.76 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.44

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	17.65
4.2 ปริญญาตรี	128	53.78
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	68	28.57
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.78 รองลงมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.57 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.65

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับเงินเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	78	32.77
5.2 15,000 – 25,000 บาท	76	31.93
5.3 25,001 – 35,000 บาท	39	16.39
5.4 ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป	45	18.91
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.77 รองลงมา มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท คิดเป็น

ร้อยละ 31.97 ระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.39 และตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.91

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

• วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
* แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	83.99	4.20	.67	มาก
1. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	88.80	4.44	.64	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน	82.84	4.14	.65	มาก
3. ด้านความต้องการแสงหามาตรฐานที่ดีที่สุด	89.96	4.50	.65	มากที่สุด
4. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	78.00	3.90	.70	มาก
5. ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	81.80	4.09	.69	มาก
6. ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน	82.56	4.13	.69	มาก
* พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	79.29	3.97	.75	มาก
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์	72.52	3.63	.81	มาก
8. ด้านผู้นำทางความคิด	78.92	3.95	.71	มาก
9. ด้านการแสวงหาโอกาส	86.08	4.30	.72	มากที่สุด
10. ด้านการประยุกต์ใช้	79.64	3.98	.74	มาก
โดยรวม	81.64	4.09	.71	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.64 ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 83.99 ($\bar{X} = 4.20$) สำหรับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.29 ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลปรากฏดังนี้

- ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 89.96 ($\bar{X} = 4.50$)
- ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 88.80 ($\bar{X} = 4.44$)
- ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 86.08 ($\bar{X} = 4.30$)
- ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.84 ($\bar{X} = 4.14$)
- ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.56 ($\bar{X} = 4.13$)
- ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 81.80 ($\bar{X} = 4.09$)
- ด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.64 ($\bar{X} = 3.98$)
- ด้านผู้นำทางความคิด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.92 ($\bar{X} = 3.95$)
- ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 78.00 ($\bar{X} = 3.90$)
- ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 72.52 ($\bar{X} = 3.63$)

วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

• ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม
และจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าพนักงานที่ดีจะต้อง ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤดีดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่น อดทน และอภัยด้วยดี	91.40	4.57	.57	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความ ยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม	88.60	4.43	.66	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ของพนักงานมากกว่าระบบ อุปถัมภ์	88.20	4.41	.64	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความ เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน	88.40	4.42	.69	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	87.40	4.37	.65	มากที่สุด
โดยรวม	88.80	4.44	.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมือง
มหาสารคาม ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 88.80 ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
ข้อ 1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าพนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” คือ
ประพฤดีดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่น อดทน และอภัยด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นร้อยละ 91.40 ($\bar{X} = 4.57$) และข้อ 5. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็น
ส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
ร้อยละ 87.40 ($\bar{X} = 4.37$)

- ด้านความต้องการค่าตอบแทน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการค่าตอบแทน โดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความต้องการค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการทำงาน	83.80	4.19	.59	มาก
7. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	81.40	4.07	.62	มาก
8. ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอ กับการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	82.20	4.11	.61	มาก
9. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทน ด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม	81.00	4.05	.72	มาก
10. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปรับปรุงในการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานเป็นอย่างดี	85.80	4.29	.69	มากที่สุด
โดยรวม	82.84	4.14	.65	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมือง มหาสารคาม ด้านความต้องการค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นร้อยละ 82.84 ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 10. หน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปรับปรุงในการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 85.80 ($\bar{X} = 4.29$) และ ข้อ 9. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.00 ($\bar{X} = 4.05$)

• ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
11. โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ	90.20	4.51	.62	มากที่สุด
12. ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	88.60	4.43	.60	มากที่สุด
13. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานดีกว่าที่ผ่านมา	90.00	4.50	.74	มากที่สุด
14. ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญพิเศษในงานที่รับผิดชอบ	93.40	4.67	.69	มากที่สุด
15. ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง	87.60	4.38	.61	มากที่สุด
โดยรวม	89.96	4.50	.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 89.96 ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 14. ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญพิเศษในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 93.40 ($\bar{X} = 4.67$) และ ข้อ 15. ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 87.60 ($\bar{X} = 4.38$)

• ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
16. ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น	81.40	4.07	.72	มาก
17. ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	82.80	4.14	.67	มาก
18. ข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	79.20	3.96	.66	มาก
19. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง	66.40	3.32	.75	ปานกลาง
20. ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร	80.20	4.01	.70	มาก
โดยรวม	78.00	3.90	.70	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.00 ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 17. ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.80 ($\bar{X} = 4.14$) และ 19. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 66.40 ($\bar{X} = 3.32$)

- ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
21. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาให้สามารถถูกล่วงไปได้	82.60	4.13	.74	มาก
22. ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ	73.60	3.68	.68	มาก
23. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิต ที่กำหนดไว้ได้	87.20	4.36	.69	มากที่สุด
24. ข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทายความสามารถ	80.20	4.01	.70	มาก
25. หากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้	85.40	4.27	.65	มากที่สุด
โดยรวม	81.80	4.09	.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.80 ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 87.20 ($\bar{X} = 4.36$) และ ข้อ 22. ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 73.60 ($\bar{X} = 3.68$)

- ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
26. ข้าพเจ้าถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่น	82.20	4.11	.65	มาก
27. เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้เวลาพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่	84.60	4.23	.72	มากที่สุด
28. ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์และกลเม็ดกับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน	79.00	3.95	.74	มาก
29. ข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น	81.00	4.05	.68	มาก
30. ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	86.00	4.30	.66	มากที่สุด
โดยรวม	82.56	4.13	.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.56 ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 30. ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 86.00 ($\bar{X} = 4.30$) และข้อ 28. ในการทำงานข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์และกลเม็ดกับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.00 ($\bar{X} = 3.95$)

วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

• ด้านความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	75.40	3.77	.83	มาก
2. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	74.80	3.74	.91	มาก
3. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	65.20	3.26	.69	ปานกลาง
4. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร	79.40	3.97	.88	มาก
5. ข้าพเจ้ามีความสนใจในการชี้แจงสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร	67.80	3.39	.74	ปานกลาง
โดยรวม	72.52	3.63	.81	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 72.52 ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.40 ($\bar{X} = 3.97$) และข้อ 3. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 65.20 ($\bar{X} = 3.26$)

- ด้านผู้นำทางความคิด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านผู้นำทางความคิด โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านผู้นำทางความคิด	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6. ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	82.60	4.13	.77	มาก
7. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	81.40	4.07	.68	มาก
8. ข้าพเจ้าสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ ของข้าพเจ้า	79.20	3.96	.65	มาก
9. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ	77.60	3.88	.71	มาก
10. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ	73.80	3.69	.72	มาก
โดยรวม	78.92	3.95	.71	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านผู้นำทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 78.92 ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 6. ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 82.60 ($\bar{X} = 4.13$) และข้อ 10. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 73.80 ($\bar{X} = 3.69$)

• ด้านการแสวงหาโอกาส

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการแสวงหาโอกาส โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการแสวงหาโอกาส	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
11. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ	89.00	4.45	.74	มากที่สุด
12. ข้าพเจ้าชอบการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	85.40	4.27	.77	มากที่สุด
13. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	82.20	4.11	.62	มาก
14. ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น	87.20	4.36	.67	มากที่สุด
15. ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	86.60	4.33	.78	มากที่สุด
โดยรวม	86.08	4.30	.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการแสวงหาโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 86.08 ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 89.00 ($\bar{X} = 4.45$) และข้อ 13. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.20 ($\bar{X} = 4.11$)

- ด้านการประยุกต์ใช้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการประยุกต์ใช้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการประยุกต์ใช้	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
16. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	84.20	4.21	.75	มากที่สุด
17. ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	76.40	3.82	.69	มาก
18. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	87.20	4.36	.81	มากที่สุด
19. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปรงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ	72.80	3.64	.72	มาก
20. ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาใช้ในการปฏิบัติงาน	77.60	3.88	.74	มาก
โดยรวม	79.64	3.98	.74	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 79.64 ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 18. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 87.20 ($\bar{X} = 4.36$) และข้อ 19. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปรงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ร้อยละ 72.80 ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล
เมืองมหาสารคาม

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	83.00	4.15	.74	มาก
2. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตาม เป้าหมายภายในระยะเวลาและงบประมาณที่องค์กร กำหนดไว้	85.20	4.26	.77	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น คือการแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มี ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด	89.40	4.47	.68	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลา ที่กำหนดได้เป็นอย่างดี	81.60	4.08	.79	มาก
5. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงผล ตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้	83.80	4.19	.82	มาก
6. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของเวลาและพยายาม ใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	86.80	4.34	.71	มากที่สุด
โดยรวม	84.97	4.25	.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 84.97 ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3.
ข้าพเจ้าเชื่อว่า การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นคือการแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มี
ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
ร้อยละ 89.40 ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.60 ($\bar{X} = 4.08$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรม
เชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล
เมืองมหาสารคาม

ปัจจัย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.208	.338		1.784	.087		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
• ด้านความต้องการจริยธรรม ในการทำงาน	.052	.087	.080	1.689	.092	.454	2.203
• ด้านความต้องการ ค่าตอบแทน	.037	.045	.050	1.233	.218	.608	1.643
• ด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ	.050	.299	.315	5.954	.000*	.363	2.753
• ด้านความต้องการที่จะมี สถานภาพที่สูงขึ้น	.055	.065	.068	1.197	.232	.315	3.172
• ด้านความต้องการที่จะ เอาชนะปัญหาต่าง ๆ	.048	.093	.098	1.925	.055	.390	2.565
• ด้านความต้องการแข่งขัน ในการทำงาน	.046	-.059	-.068	-1.283	.200	.363	2.758
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์							
• ด้านความคิดสร้างสรรค์	.046	.067	.079	1.473	.142	.353	2.833
• ด้านผู้นำทางความคิด	.050	.104	.103	2.090	.037*	.419	2.387
• ด้านการแสวงหาโอกาส	.048	.097	.101	1.997	.046*	.396	2.528
• ด้านการประยุกต์ใช้	.038	.024	.023	.624	.533	.722	1.385

$R^2 = .710$, $F = 41.987$, $*p < 0.05$

จากตารางที่ 20 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ (Sig = .000) ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด (Sig = .037) และด้านการแสวงหาโอกาส (Sig = .046) ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการประยุกต์ใช้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ($\beta = .315$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางด้านความคิด ($\beta = .103$) และด้านการแสวงหาโอกาส ($\beta = .101$) ตามลำดับ

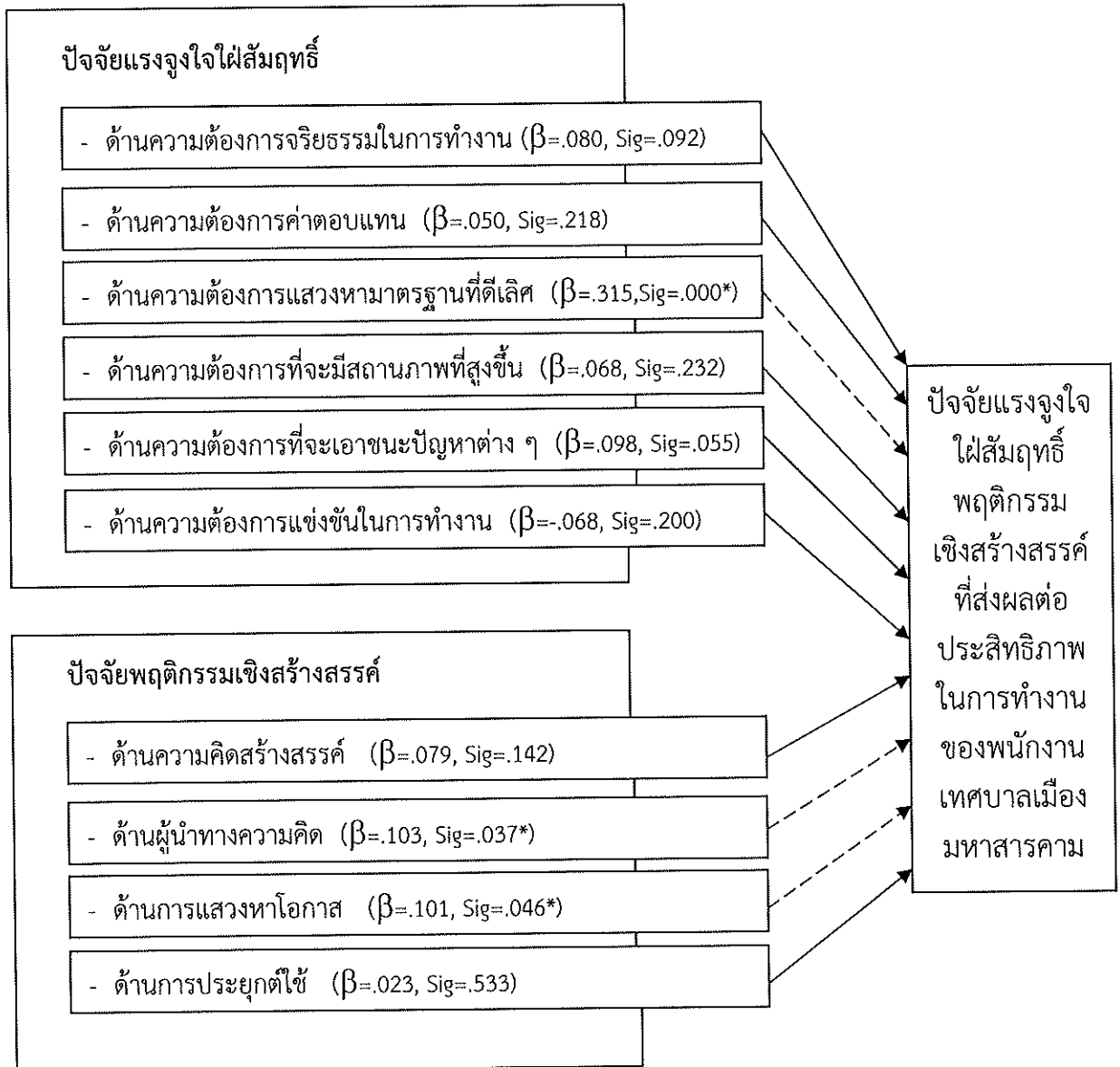
นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = .710$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางด้านความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามคิดเป็นร้อยละ 71 ที่เหลืออีกร้อยละ 29 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (X_1) ด้านความต้องการค่าตอบแทน (X_2) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ (X_3) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (X_4) ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ (X_5) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน (X_6) ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_7) ด้านผู้นำทางด้านความคิด (X_8) ด้านการแสวงหาโอกาส (X_9) และด้านการประยุกต์ใช้ (X_{10}) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

$$Y = 0.338 + 0.299 (X_3) + 0.104 (X_8) + 0.097 (X_9)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ เท่ากับ .299 และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางด้านความคิด เท่ากับ .104 และด้านการแสวงหาโอกาส เท่ากับ .097 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามในทิศทางเดียวกัน

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สรุปผลการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการศึกษา ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการประยุกต์ใช้

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะ

1. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานในหน่วยงาน และให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการสร้างสรรค์งานที่ดีต่อไป
2. ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรมีบทลงโทษแก่ผู้บกพร่องต่อหน้าที่
3. ควรใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และควรมีการปรับปรุงซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน
4. ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวาง เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงาน
5. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในอาคารสำนักงานให้สวยงาม
6. ควรปรับปรุงอาคารสำนักงาน เนื่องจากอาคารบางส่วนเกิดความชำรุดทรุดโทรม และมีปลวกกัดกินอาคาร หลังคารั่ว
7. บริเวณภายในและนอกอาคารไม่สะอาดเท่าที่ควร อาจเนื่องจากสถานที่มีความคับแคบ ยากต่อการจัดสรรพื้นที่ใช้สอย
8. ควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
9. ควรมีลักษณะของการกำกับดูแล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง
10. ผู้บังคับบัญชาควรลงไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไข อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย
11. ผู้บังคับบัญชาในบางครั้งยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการเสนอแนะความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ
12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในกองค่อนข้างดี แต่ระหว่างสำนัก/กองห่างเหินกัน บางครั้งการประสานงานระหว่างสำนัก/กองเกิดความไม่เข้าใจตรงกัน

13. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ โดยจัดให้พบปะกันทุกสำนัก/กอง รวมกัน
14. การพิจารณาเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้าของพนักงานควรพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและให้ความยุติธรรมในการพิจารณากับทุกคน ไม่ควรให้ความสำคัญ กับตัวบุคคลมากกว่า
15. ควรส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้าง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และครอบคลุมทุกคน
16. แนวนโยบายในการปฏิบัติงานบางครั้งคลุมเครือไม่ชัดเจน ยากต่อการนำไปปฏิบัติ บางครั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับสั่งการไม่เหมือนกัน
17. ควรพัฒนาให้พนักงานนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
18. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการฝึกอบรม-สัมมนา ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรให้ครอบคลุม เช่น เรื่องเวลา ความรับผิดชอบต่อการที่ การเสียสละอุทิศตน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม คณะผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. สรุปผลการศึกษา
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.97 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.03
- 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.03 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.91 และมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.81
- 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือระยะเวลา 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.76 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.44
- 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.78 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.57

และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.65

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.77 รองลงมา มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.97 ระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.39 และตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.91

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.64 ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 83.99 ($\bar{X} = 4.20$) สำหรับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.29 ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลปรากฏดังนี้

- ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 89.96 ($\bar{X} = 4.50$)
- ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 88.80 ($\bar{X} = 4.44$)
- ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 86.08 ($\bar{X} = 4.30$)
- ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.84 ($\bar{X} = 4.14$)
- ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 82.56 ($\bar{X} = 4.13$)
- ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.80 ($\bar{X} = 4.09$)
- ด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 79.64 ($\bar{X} = 3.98$)
- ด้านผู้นำทางความคิด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.92 ($\bar{X} = 3.95$)
- ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 78.00 ($\bar{X} = 3.90$)
- ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 72.52 ($\bar{X} = 3.63$)

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 84.97 ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นคือการแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 89.40 ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นร้อยละ 81.60 ($\bar{X} = 4.08$)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ (Sig = .000) ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด (Sig = .037) และด้านการแสวงหาโอกาส (Sig = .046) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการประยุกต์ใช้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ($\beta = .315$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางด้านความคิด ($\beta = .103$) และด้านการแสวงหาโอกาส ($\beta = .101$) ตามลำดับ

5. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานในหน่วยงาน และให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการสร้างสรรค์งานที่ดีต่อไป
2. ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรมีบทลงโทษแก่ผู้บกพร่องต่อหน้าที่

3. ควรใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และควรมีการปรับปรุงซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ได้ที่อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน
4. ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กว้างขวาง เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงาน
5. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในอาคารสำนักงานให้สวยงาม
6. ควรปรับปรุงอาคารสำนักงาน เนื่องจากอาคารบางส่วนเกิดความชำรุดทรุดโทรม และมีปลวกกัดกินอาคาร หลังคารั่ว
7. บริเวณภายในและนอกอาคารไม่สะอาดเท่าที่ควร อาจเนื่องจากสถานที่มีความคับแคบ ยากต่อการจัดสรรพื้นที่ใช้สอย
8. ควรมีการสร้างขวัญ กำลังใจ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
9. ควรมีลักษณะของการกำกับดูแล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง
10. ผู้บังคับบัญชาควรลงไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไข อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย
11. ผู้บังคับบัญชาในบางครั้งยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการเสนอแนะความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ
12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในกองค่อนข้างดี แต่ระหว่างสำนัก/กองห่างเหินกัน บางครั้งการประสานงานระหว่างสำนัก/กองเกิดความไม่เข้าใจตรงกัน
13. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ โดยจัดให้พบปะกันทุกสำนัก/กอง รวมกัน
14. การพิจารณาเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้าของพนักงานควรพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและให้ความยุติธรรมในการพิจารณากับทุกคน ไม่ควรให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมากกว่า
15. ควรส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้าง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และครอบคลุมทุกคน
16. แนวนโยบายในการปฏิบัติงานบางครั้งคลุมเครือไม่ชัดเจน ยากต่อการนำไปปฏิบัติ บางครั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับสั่งการไม่เหมือนกัน
17. ควรพัฒนาให้พนักงานนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
18. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการฝึกอบรม-สัมมนา ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรให้ครอบคลุม เช่น เรื่องเวลา ความรับผิดชอบต่อการหน้าที่การเสียสละอุทิศตน เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในครั้งนี้ ได้นำข้อสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานกว่าที่ผ่านมา รวมถึงเล็งเห็นว่าการพัฒนาความรู้ อบรม ทักษะและความสามารถใหม่ ๆ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพสูงขึ้น ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทน อีกทั้งยังมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และนโยบายต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นลักษณะของงานประจำที่มี แนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานจึงรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง และปัญหาที่พบจากการทำงานอาจไม่ใช่ปัญหาที่มีความแปลกใหม่ เป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ จึงส่งผลให้พนักงานไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางาน ต้องให้ความสำคัญกับการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งยังเล็งเห็นว่าการนำเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ ปัจจัยพฤติกรรม

เชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และ ด้านการแสวงหาโอกาสดังกล่าวจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

สำหรับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการประยุกต์ใช้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทศบาลเมืองมหาสารคามได้เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลสามารถนำเสนอ และให้ความสำคัญกับการนำความคิดสร้างสรรค์มาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่หรือช่วยแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอน ทรัพยากร งบประมาณ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชน ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ และความสามารถของพนักงานได้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และช่วยให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร

1.2 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมแนวความคิดและให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร มอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

1.3 องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส โดยให้ความสำคัญในการให้อิสระทางความคิด สนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมในการระดมสมองเกิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมขึ้นมา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ทั้งปัจจัยทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้สาเหตุเชิงลึกที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการ ที่เหมาะสมกับพนักงานในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น รูปแบบการเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ความสุขในการทำงาน สมรรถนะ บรรยากาศองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2543.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. การศึกษาปัจจัยกระบวนการจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ชูลี รุ่งพานิช. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- ตรงรัตน์ ธรรมสโรส. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน. เชียงใหม่ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พ.พรพิพัฒน์, 2556.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.
- เทศบาลเมืองมหาสารคาม. แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 เทศบาลเมืองมหาสารคาม. มหาสารคาม : เทศบาลเมืองมหาสารคาม, 2562.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- นวพร แสงหนูม. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ร.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- นิตนา ฐานิตธนกร และคณะ. การจัดการ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2545.
- บัญญัติ แก้วส่อง. องค์การและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2545.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2555.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. ปัจจัยสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขาวิศวกรรม
อุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2543.
- สายฝน กล้าเดินดง. การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนา
ไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2551.
- สุรัญชนา วรสุนทรารมณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรม
องค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์, 2541.
- โสรัจ สุจริตกุล. การบริหารบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2539.
- สันติ เกตุมณี. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโครงการ อย. น้อย ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- อุบลวรรณ เศวตเศรนี. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศขององค์กรกับ
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ
เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- อุไร ภาควิชัย. ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- เอื้อมพร บัวสรวง. รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ
ในสำนักงานอัยการ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2551.
- Guilford, J.P. Personality. New York : McGraw-Hill, 1959.
- McClland, D. C. The Achieving Society. Princeton : D Van Nonstrand Company,
Inc, 1961.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วนทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการศึกษาที่มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามเป็นความลับ การนำเสนอผลการศึกษาระงับชื่อในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างในข้อคำถามนั้น ๆ

1	เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 - 40 ปี
		<input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป
3	ระยะเวลา ในการ ทำงาน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> 10 - 20 ปี
		<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> ขึ้นไป
4	การศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
		<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
5	ระดับ เงินเดือน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,000 - 25,000 บาท
		<input type="checkbox"/> 25,001 - 35,000 บาท	<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน					
1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าพนักงานที่ดีจะต้องปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤติดี ประพฤติ ชอบ มีความหนักแน่น อุดหนุน และอภัยด้วยดี					
2. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม					
3. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ของพนักงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์					
4. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพ ในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน					
5. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
ด้านความต้องการค่าตอบแทน					
6. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
7. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ					
8. ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับการ ดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
9. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม					
10. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปรับปรุง ในการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานเป็นอย่างดี					
ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ					
11. โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะตั้งมาตรฐานของผลการ ทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ					
12. ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาส ในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
13. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐาน ดีกว่าที่ผ่านมา					
14. ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิด ความชำนาญพิเศษในงานที่รับผิดชอบ					
15. ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น					
16. ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น					
17. ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
18. ข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร					
19. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคล ที่มีชื่อเสียง					
20. ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ					
21. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้า จะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเสมอ เพื่อแก้ไข ปัญหาให้สามารถคล่องไปได้					
22. ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ					
23. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายาม มากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิต ที่กำหนดไว้ได้					
24. ข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหายุ่งยากและท้าทาย ความสามารถ					
25. หากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะพยายาม เอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้					
ด้านความต้องแข่งขันในการทำงาน					
26. ข้าพเจ้าถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน ให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่น					
27. เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่					
28. ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์และกลเม็ด กับผู้ที่มีความรู้ของการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน					

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
29. ข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น					
30. ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
1. ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน					
2. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					
3. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					
4. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร					
5. ข้าพเจ้ามีความสนใจในการค้นหาสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร					
ด้านผู้นำทางความคิด					
6. ข้าพเจ้าขอเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
7. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
8. ข้าพเจ้าสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ ของข้าพเจ้า					
9. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ					
10. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ					

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการแสวงหาโอกาส					
11. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน องค์ความรู้ใหม่ ๆ					
12. ข้าพเจ้าชอบการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน					
13. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากความก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการ พัฒนางาน					
14. ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น					
15. ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ					
ด้านการประยุกต์ใช้					
16. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการ ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					
17. ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสารการ เปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีมาใช้ ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และภายนอกองค์กร					
18. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมา ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
19. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ปรับปรุง การปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ					
20. ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายภายในระยะเวลาและงบประมาณที่องค์กรกำหนดไว้					
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น คือ การแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด					
4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี					
5. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงผลตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้					
6. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของเวลาและพยายามใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

❖ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน ❖

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน
สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
โทร. 0-4372-5573 ถึง 6 ต่อ 122