

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

Incentives Affecting Performance of Administrative Affairs, Tha Wung
District, Lopburi Province

นิลวรรณ บุญสันต์¹

Nilawan Boonsan

Received: May 26, 2022

Revised: June 16, 2022

Accepted: June 22, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้ 207 คน จากประชากร จำนวน 428 คน เครื่องมือ
ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
วิจัย .906 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม
ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน
การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ
ท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านคุณภาพ
งาน ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ 3) ผล
การวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง
อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: noonipw99@gmail.com, Tel. 061-4461169

การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % (R^2)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ฝ่ายปกครอง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance incentives; 2) to study the level of efficiency in performance; and 3) to study the incentives affecting performance of the administration in Tha Wung District, Lopburi Province. It was a quantitative research. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula for 207 people from a population of 428 people. The research instruments were questionnaires with Index of Item Objective Congruence .906 and Cronbach's Alpha Coefficient .955. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The performance incentive was an independent variable and performance efficiency was a dependent variable. The results of the research showed that 1) the performance incentives of the administration in Tha Wung District, Lopburi Province, overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the success of work aspect, being respected, responsibility at work, characteristics of creative and challenging work, and career advancement were at a high level, respectively; 2) the performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province as a whole was at a high level. When considering each aspect, it was found that saving, efficient use of resources, quality of work, work done in time and quantity of work were at a high level respectively; and 3) in terms of the results of a multiple regression analysis of the incentives affecting performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province, it was found that the performance incentives in terms of success at work, being respected, responsibility at work, and career advancement were incentives that affected performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province. It can be written as an equation as follows: Performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province = .667 with predictive efficiency = 66.90% (R^2)

Keywords: Performance Incentive, Performance Efficiency, Administration

บทนำ

ฝ่ายปกครองมีบทบาทสำคัญในการทำงานในระดับพื้นที่ เพราะเป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง 2) กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร 3) กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง 4) กลุ่มงานอำนวยความสะดวก 5) สำนักงานอำเภอ และ 6) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอมีภารกิจในระดับพื้นที่ที่หลากหลาย ฝ่ายปกครองจึงมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย วิชาการ พื้นที่บุคคล ไม่หยุดหาความรู้ที่สำคัญต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ให้บริการต้องตอบรับกับบทบาทหน้าที่ของกรมการปกครอง คือ การทำให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” (กรมการปกครอง, 2562) กล่าวคือ การที่องค์กรใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน หรือบรรลุจุดมุ่งหมายเป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และค่าใช้จ่ายต้องมีการบริหารให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ (ชาคริต ชันดี, 2562)

ฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งทุกคนต้องมีการปฏิบัติงานหน้าที่ร่วมกันในระดับพื้นที่ และต้องมีการบูรณาการงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ และงานที่ได้มอบหมายให้กับฝ่ายปกครองลงไปดำเนินงานในระดับพื้นที่นั้น ผลการดำเนินงานในบางเรื่องยังขาดข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรจึงมีความสำคัญมากต่อองค์กร แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำงานมากขึ้นเพื่องานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ทำการ

ปกครองอำเภอท่าม่วง อาจต้องกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อที่บุคลากรในหน่วยงานจะสามารถมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ถูกต้องและเต็มที่ จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการบริหารจัดการและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป และจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการให้บริการประชาชน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จำนวน 428 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 คน กำนัน จำนวน 11 คน ผู้ใหญ่บ้านจำนวน 117 คน แพทย์ประจำตำบลจำนวน 11 คน สารวัตรกำนัน จำนวน 22 คน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฯ จำนวน 57 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (นราศรี โววนิชกุล, 2552) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสูตรในการคำนวณในครั้งนี้ คือ

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณสูตรได้ ดังนี้

$$= \frac{428}{1 + 428(0.05)^2}$$

$$n = 206.76$$

$$n = 207 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คนหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คนด้วยวิธีการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ตามอัตราส่วนของตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณและความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาน (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Statistic) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ และ ความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (John W. Best)

4. การทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผล

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.380$, S.D. = 0.621) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.372$, S.D. = 0.634) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากรองลงมาคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา ที่งานสำเร็จทันการณ์อยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีเป็นแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง เขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % (R^2)

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่

ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ (2560) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

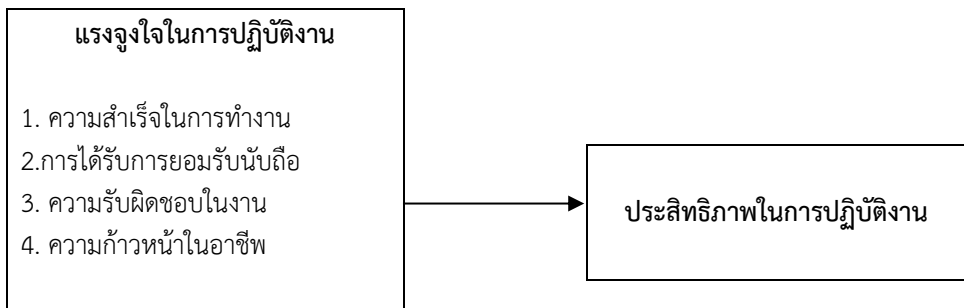
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ (2560) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-7 และ 20,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ Y (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี) = $0.304 + 0.196$ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.128 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.029 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ

ท้าทาย) + 0.366 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน) + 0.209 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีแต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิตินงค์ (2559) พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Y_{รวม} = 0.124 - 0.018$ (ด้านความสำเร็จของงาน) $- 0.009$ (ด้านการยอมรับนับถือ) $+ 0.084$ (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) $+ 0.357$ (ด้านความรับผิดชอบ)* $+ 0.012$ (ด้านความก้าวหน้าในงาน) $+ 0.046$ (ด้านค่าตอบแทน) $- 0.006$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $+ 0.019$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) $+ 0.104$ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) $+ 0.167$ (ด้านการนิเทศงาน)* $+ 0.139$ (ด้านนโยบายและการบริการ) $+ 0.007$ (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) $+ 0.053$ (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุ (Multiple Regression) สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระมีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นนายอำเภอท่าม่วง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมอบหมายให้บุคลากรทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงานและพิจารณาความก้าวหน้าให้เหมาะสมกับผลงานและสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นนายอำเภอท่าม่วงควรส่งเสริมงานที่ท้าทายน่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน และ

มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งขอบข่ายงานให้ชัดเจนและมีความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สามารถนำผลการศึกษาระงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ไปใช้แนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการสร้างแรงงุงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. สามารถนำผลการศึกษาระงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2562). *อำนาจหน้าที่*. เข้าถึงได้จาก https://www.dopa.go.th/info_organ/about6/topic30
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงงุงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชรัลชิดา ชินคำ. (2560). *แรงงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหา วิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 54-64.
- ชาคริต ชันดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสำนักงานระบบควบคุมน้ำสำนักการระบายน้ำ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง. (2564). *แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2564 อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี*. (อัดสำเนา).
- นราศรี ไวนิชกุล. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). *แรงงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1981). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.