แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ[1]

WORK MOTIVATION INFLUENCES THE EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ACCOUNTING STAFF OF THE DISTRICT ADMINISTRATIVE OFFICE IN CHAIYAPHUM PROVINCE.

ปิยะณัฐ หาญณรงค์[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 50 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา 1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ 3. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ มากตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ , แรงจูงใจ

---

[1]บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ

[2]นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this independent study is to To study the work motivation and efficiency of work of financial and accounting officials of the district administrative office in Chaiyaphum Province. and to study the work motivation that influences the work efficiency of financial and accounting officials of the district administrative office in Chaiyaphum Province. This study used a questionnaire as a tool to collect data. The population used in the study is Financial and accounting officers of the district administration office in Chaiyaphum Province, totaling 50 people. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, statistical values, and multiple regression analysis. Results of the study: 1. Motivation. Overall work performance is at a good level and when considering each aspect, it is found that all aspects are at a good level. 2. Overall work efficiency is at a good level. When considering each item, it was found that all items were at a good level. 3. Motivation that influences the work efficiency of financial and accounting officials of the district administrative office in Chaiyaphum Province. It was found that motivation for success in work and the need for self-esteem It has a great influence on the work efficiency of the financial and accounting officers of the district administrative offices in Chaiyaphum Province, respectively, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: efficiency, motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมการปกครอง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ขับเคลื่อนองค์กรภายใต้วิสัยทัศน์ “พื้นที่เข้มแข็ง ประชาชนผาสุก ในสังคมที่มั่นคงปลอดภัย อย่างยั่งยืน” บุคลากรของกรมการปกครองได้ยึดถือค่านิยม “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ในการปฏิบัติงาน เป็นหน่วยงานที่มีกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจไปสู่การปฏิบัติในทุกพื้นที่ของประเทศ โดยมีภารกิจใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 จำนวน 5 ภารกิจ (Function) ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความเป็นธรรม การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน

2. ภารกิจด้านการอำนวยการ ประสานงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ “นายอำเภอ” (Agenda) ในฐานะผู้รับผิดชอบพื้นที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและภารกิจของ 20 กระทรวงไปปฏิบัติให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในพื้นที่ระดับอำเภอ

กำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน กรมการปกครอง โดยจัดโครงสร้างส่วนรายการและการบ่างงานภายใน เป็น 2 ส่วนคือ รายการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค และได้บัญญัติไว้ว่า ที่ทำการปกครองอำเภอ ให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559 โดยมีนายอำเภอ เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างภายในอำเภอ และให้มีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ดังนี้

ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง พ.ศ. 2559

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ
2. ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ
3. ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มิใช่ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่ง “เสมียนตราอำเภอ” หรือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอ “เสมียนตราอำเภอ” เป็นชื่อตำแหน่งขุนนางในสมัยโบราณ ทำหน้าที่เลขานุการ หรือเรียกว่า “เลขานุการผู้ใช้ตรา” ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอเริ่มใช้ในสมัยที่มีกรมมหาดไทย ในอดีตเสมียนตราอำเภอเป็นตำแหน่งของข้าราชการที่รับผิดชอบดูแลรักษาดวงตราสัญลักษณ์ของตำแหน่งผู้ปกครองสำหรับใช้ประทับในหนังสือสั่งการต่างๆ ต่อมาได้ใช้เป็นชื่อเรียกข้าราชการตำแหน่งหัวหน้าเจ้าพนักงานการเงินของกรมมหาดไทย ปัจจุบัน ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการ

ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การคลัง การบัญชี การจัดหาและการดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับ ที่ทำการปกครองอำเภอ 1 แห่ง จะมีตำแหน่งเสมียนตราอำเภอเพียง 1 คน ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีทั้งหมด 878 อำเภอ และมีผู้ช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งอาจจะเป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างเหมาบริการตามแต่ที่นายอำเภอมอบหมายมาเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน พบว่า มีข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ (นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) สังกัดกรมการปกครอง พ้นจากส่วนราชการมากกว่าตำแหน่งอื่น ข้าราชการที่ลาออกจากงาน หรือโอนย้ายงาน มีเหตุผลมาจากภาระงานที่หนัก มีความต้องการย้ายเพื่อกลับไปปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนา หรือมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการขององค์กรอื่นที่ระดับสูงกว่าเดิมหรือตำแหน่งเดิม นอกจากนี้บุคลากรที่เหลืออยู่จะต้องรับภาระงานที่หนัก ต้องสอนงานข้าราชการที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการบริหารพัสดุภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอล่าช้า ตลอดจนคุณภาพงานลดลง

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์การ สังคมและประเทศชาติ หากองค์การหรือสังคมใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีศักยภาพสูง ซึ่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในทางปฏิบัติและสร้างสรรค์แล้ว องค์การ สังคมและประเทศชาติก็จะมีความเจริญก้าวหน้าองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่หาก องค์การ สังคมและประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่มีความสามารถ องค์การ สังคม หรือประเทศนั้น ก็ไม่สามารถพัฒนาไปได้ หรือไม่สามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์การ สังคมและประเทศชาติจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะความรู้ การมีสวัสดิการที่ดี เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลมีความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต้องสร้างทั้งแรงจูงใจภายใน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดของบุคคล และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเอง

ต้องการ ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอ จึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้ไปสู่การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ

คำถามในการวิจัย

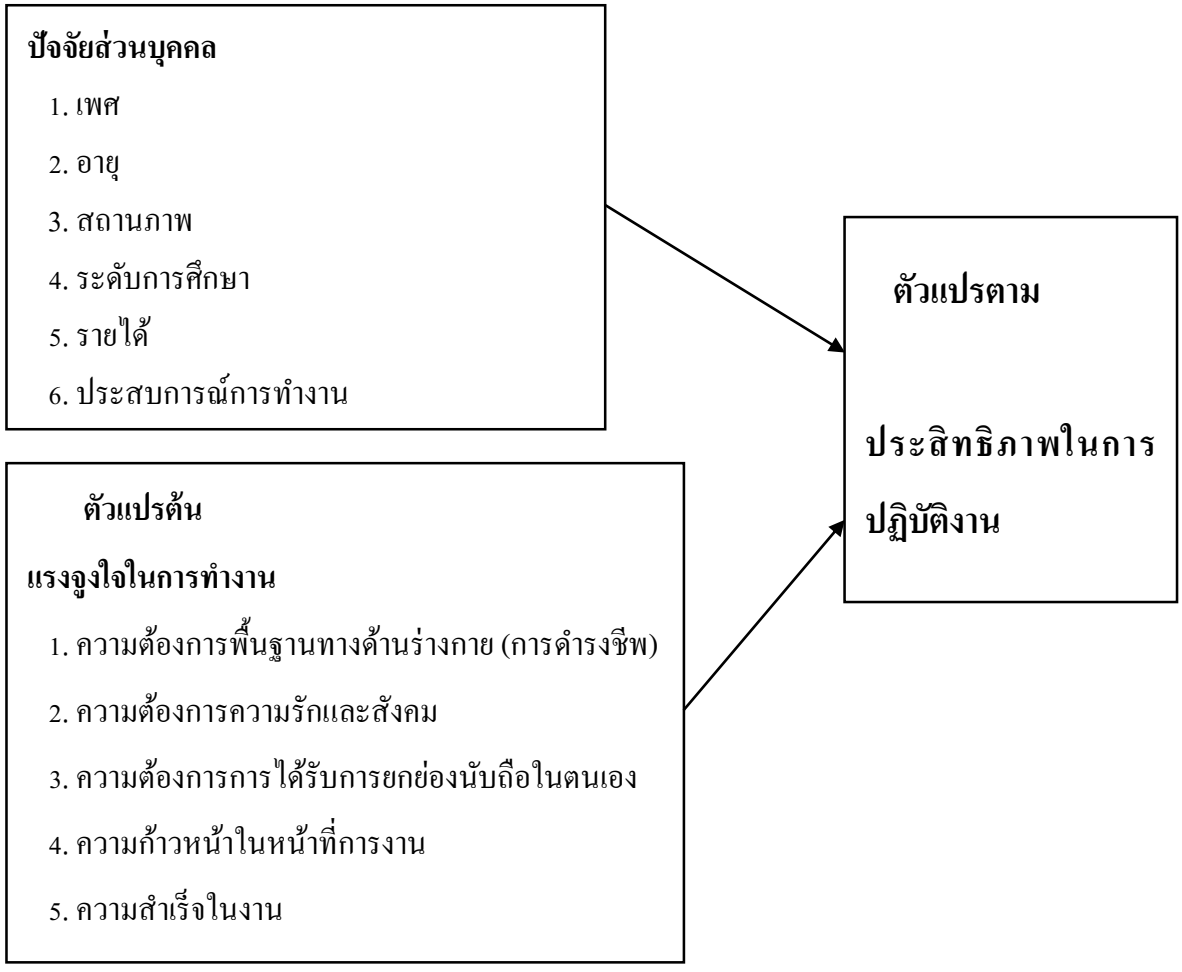
1. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครอง อำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วรวบรวมรายละเอียดสาระสำคัญ ต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 50 คน ประกอบด้วย

1.1 ข้าราชการพลเรือน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เสมียนตราอำเภอ) มีหน้าที่ความรับผิดโดยตรงในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน 19 คน

1.2 พนักงานราชการ / ลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งนายอำเภอมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี 31 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

- ลักษณะทั่วไปของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

- แรงจูงในในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (การดำรงชีพ) ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด โดยเป็นแบบสอบถาม Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

4.การตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา เพื่อให้คำถามทุกข้อครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ข้อมูลตรงกับเรื่องที่จะทำการศึกษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่นเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกันและตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อ การทดสอบทำโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรเป้าหมาย จำนวน 40 ตัวอย่าง ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ G ของอัลฟ่า (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นรวม คือ 0.95

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

5.1 การเก็บรวมรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 ขอหนังสือเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงปลัดจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วสำรวจข้อมูลในภาคสนาม ด้วยการแจกแบบสอบถามแก่ประชากรทั้งหมด 50 คน ในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึงวันที่ 1 สิงหาคม 2566

5.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาและค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

6.2 การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อย ครบถ้วนทุกประเด็นมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

6.3 การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปโดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ทำวิจัยได้กำหนดสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความ

แตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) สถิติสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การให้คะแนน

5 หมายถึง ดีมาก

4 หมายถึง ดี

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง ไม่ดี

1 หมายถึง ไม่ดีอย่างยิ่ง

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลข้อคำถามที่ได้ จากการประเมินผลมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	แปลว่า ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	แปลว่า ดี
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	แปลว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	แปลว่า ไม่ดี
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	แปลว่า ไม่ดีอย่างยิ่ง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่สูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาได้แก่ ความต้องการความรักและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ข้อ 3 ท่านมีการวางแผนการทางานและมีความรับผิดชอบต่องานจนกว่างานจะเสร็จสิ้น และ ข้อ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลาตามกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.04 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 การปฏิบัติงานของท่านมีความประหยัดในด้านเวลาและความผิดพลาดในการทางานน้อยลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

4. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ มากตามลำดับ ในส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (การดำรงชีพ) ด้านความต้องการความรักและสังคม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เกิดความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม และมีส่วนสำคัญในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการวางแผนจัดระบบการทำงานให้เป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจน และประเมินความสำเร็จและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ข้อจำกัดและปัญหาที่เกิดขึ้นอันจะนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานำให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ ผู้บังคับบัญชาความรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง.(2562). *คำสั่งกรมการปกครอง เรื่องการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน กรมการปกครอง (คำสั่งที่ 1752/2562)*.กรุงเทพมหานคร

กรมการปกครอง.(2566). *แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2566) ของกรมการปกครอง*. ค้นหา 4 สิงหาคม 2566, จาก https://www.dopa.go.th/policy/plan1/topic45