

**แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง  
อำเภออุทุมพรพิสัย<sup>1</sup>**  
**INCENTIVES AFFECTING PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL  
UTHUMPHON PHISAI DISTRICT**

อธิป ทิพย์รักษา<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย จำนวน 181 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (2) ระดับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

Study This time the objectives of this study were: (1) to study the level of motivation in working; (2) to study the effectiveness of personnel's performance; (3) to study the motivation affecting the effectiveness of the personnel's performance. Uthumphon Phisai District Administrative Office This research is a quantitative research. (Quantitative Research) using a survey research method (Survey Research). The sample was 181 personnel at Uthumphon Phisai district administration using a questionnaire as a tool to collect data. The data were analyzed by descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation. Test hypotheses and report results with inferential statistics. By analyzing the relationship between motivation and the effectiveness of personnel performance. Using Pearson's correlation coefficient. The results of the data analysis revealed that (1) the overall level of the motivation of personnel serving Uthumphon Phisai district was at the highest level. The mean was 4.46 (2) the level of support factor. Of personnel serving the administration of Uthumphon Phisai District as a whole was at the highest level. The mean was 4.41 (3) the level of effectiveness in the performance of the administrative personnel. Uthumphon Phisai District Overall, it was at the highest level with an average of 4.43. The hypothesis test found that the motivation and the effectiveness of the administrative personnel. Uthumphon Phisai District There was a statistically significant positive correlation at the .01 level and a high correlation. This showed that motivation was correlated in the same direction as the operational effectiveness of the governing personnel Uthumphon Phisai District

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันสังคมมนุษย์มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ เนื่องจากเทคโนโลยีต่างๆ มีความก้าวหน้าขึ้น และต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การแทรกแซงจากองค์กรต่างประเทศ ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วกระทันหัน และสลับซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น กระบวนการโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ๆ ที่พร้อมใจกันหลังไหลเข้ามามีบทบาท ในสังคมไทย ซึ่งนับวันจะมีอิทธิพลมากขึ้นเรื่อยๆ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวัฏจักรสำคัญอย่างยิ่งที่มี ผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร องค์กรต่าง ๆ ต้องดิ้นรนแสวงหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและมีจุดยืนที่มั่นคงในการดำเนินงาน

การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กร เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรที่คอยทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อน การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีเท่าที่ควร และอาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อที่จะให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสาสมัครรักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน

กรมการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย มีบุคลากรจำนวน 329 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ อาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ผรส.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และลูกจ้าง เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทยในการบริหารส่วนภูมิภาค รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน มีหน้าที่หลักได้แก่ การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย การบริหารกรมการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์กรนั้นคือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมาย และทิศทางให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคลากร สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น และแรงผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย เพื่อได้ทราบถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้กรมการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย นำไปปรับปรุงให้กับข้าราชการอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความรักองค์กรพร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้กรมการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### คำถามการวิจัย

- 1) ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย อย่างไร
- 2) ประสิทธิภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย อย่างไร
- 3) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

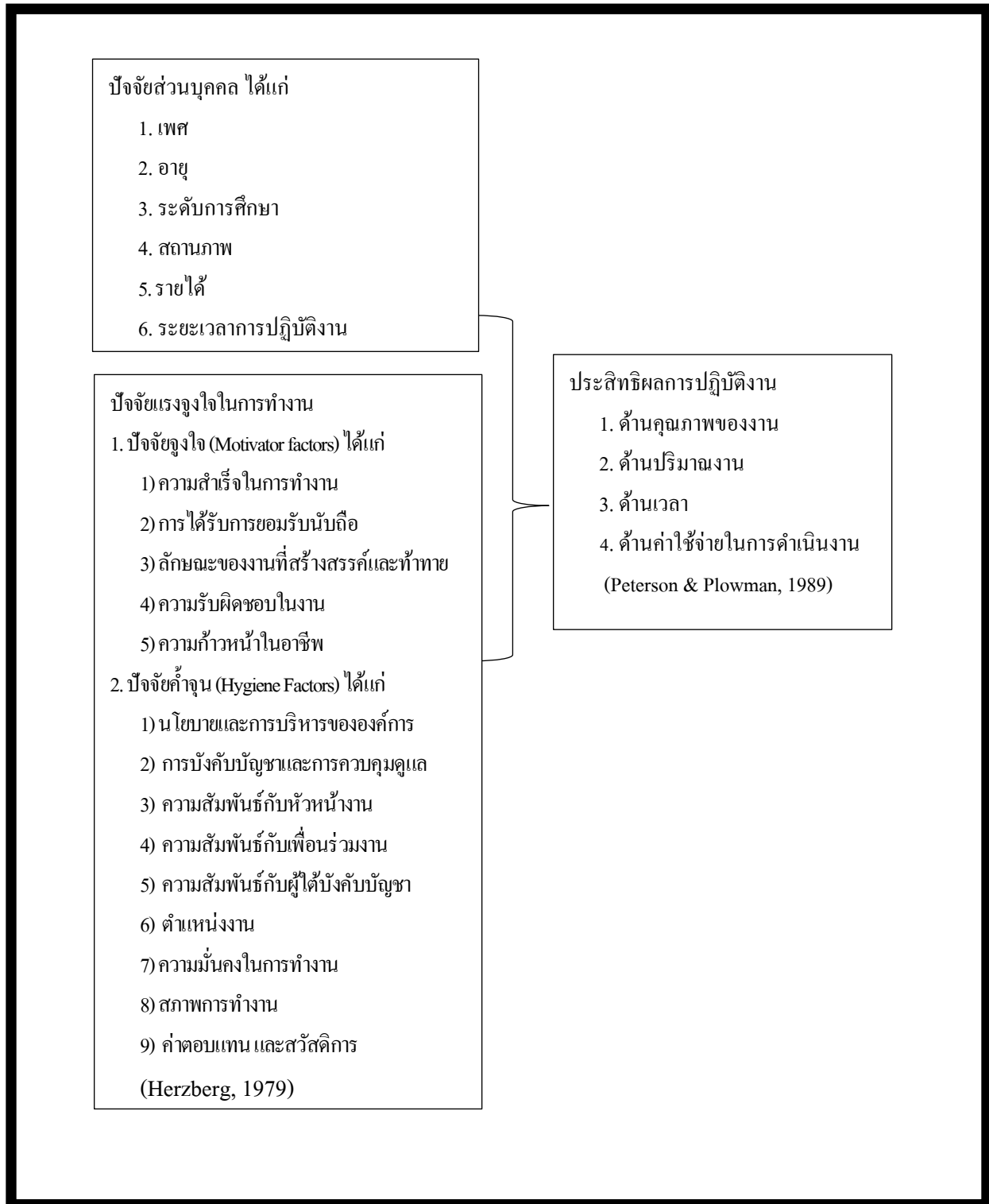
- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย
- 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 3) บริบทที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5) กรอบแนวคิดการวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอบึงสามพัน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

**1. แหล่งที่มาของข้อมูล** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

**1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

**1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ บทความวารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบึงสามพัน ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองอำเภอบึงสามพัน จำนวน 329 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบึงสามพัน โดยผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ (Yamane, 1973, P.25) โดยกำหนดระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 181 คน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 สถานภาพ

1.5 รายได้

1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน

2.1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ

- 2.2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienefactors) ได้แก่
  - 2.2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร
  - 2.2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
  - 2.2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
  - 2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 2.2.6 ตำแหน่งงาน
  - 2.2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
  - 2.2.8 สภาพการทำงาน
  - 2.2.9 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

### 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลา
- 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questions) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและรายได้ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน จำนวน 70 ข้อ คือ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ

## 5. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 หาคความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

5.2 หาคความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยมีข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 90 ข้อก่อน

การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (Streiner & Norman,1995) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำ และความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันโดยผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สูตร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูงหรือค่อนข้างสูง แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างน้อย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าดังนี้

### ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่		
1) ความสำเร็จในการทำงาน	0.936	5
2) การได้รับการยอมรับนับถือ	0.911	5
3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.916	5
4) ความรับผิดชอบในงาน	0.934	5
5) ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.929	5
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienefactors) ได้แก่		
1) นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.962	5
2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.922	5
3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.910	5
4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.934	5
5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.929	5
6) ตำแหน่งงาน	0.919	5
7) ความมั่นคงในการทำงาน	0.953	5
8) สภาพการทำงาน	0.928	5
9) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.934	5



## ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
1) ด้านคุณภาพของงาน	0.922	5
2) ด้านปริมาณงาน	0.911	5
3) ด้านเวลา	0.933	5
4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.914	5

### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

6.1 ข้อมูลปฐมภูมิได้แก่ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย จำนวน 181 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือ และผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6.2 ข้อมูลทุติยภูมิได้แก่ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

### 7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปประมวลผลวิเคราะห์ทาง สถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน (Pearson Correlation) ซึ่งปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นบวกและเข้าใกล้ 1 หมายถึงตัวแปร  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมี ค่าเพิ่มขึ้นหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า  $r$  เป็นลบและเข้าใกล้ -1 หมายถึงตัวแปร  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นแต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มอีกตัวแปรหนึ่งจะมี ค่าลดลงหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า  $r$  มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า  $r$  เท่ากับศูนย์แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้

0.81 –1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 –0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41 –0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 –0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 –0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.40) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 33.10) อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.40) ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 50.80) เงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 47.00) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 49.70) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.44 ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 4.43 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามลำดับ

2.2 ระดับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.48 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.47 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.41 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

แรงจูงใจของบุคลากร มีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก สรุปว่า ปัจจัยจูงใจของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .581 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ โดยภาพรวมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครอง อำเภอ อุทุมพรพิสัย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย เท่านั้นทำให้ทราบ ข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์การสูงสุด

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น คุณภาพชีวิต ในการทำงานในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาแนวปัจจัยที่ ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของปฏิบัติงาน และขององค์การ

4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปให้ได้ข้อมูลในแนวกว้างขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษา และการบริหารองค์การต่อไป

5. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่ามีตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ระดับความเครียดของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

### บรรณานุกรม

กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เกศรินทร์ วิเศษสิงห์. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง

จังหวัดกาญจนบุรี. นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสน ศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศ์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย หลวงพ่อเงินอนุสรณ์**. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564. (2564). **แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2564)**. ที่มา ออนไลน์. <https://www.google.com/> วันที่สืบค้น 23 ตุลาคม พ.ศ.2564.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ**. หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Herzberg, (1979). **Attitude: Review of Research and opinion**. Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A.C. (1996). **Educational administration : Concept and practices**. 2nd ed. Belmont, CA : Wadsworth.
- Luthans. (1989). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). **Business Organization and Management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Richard M. Steers and Lyman W.Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York. Mc.Graw-Hil Book Co.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.

