

ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

Factor intrinsic motivation influencing the operational efficiency
of Personnel Land Offices in Phetchabun

คชาวุธ บุญคำพริ้ง²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1)ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ (2) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร 1) สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ , 2) สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มสัก ,3)สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาวิเชียรบุรี และ 4) สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มเก่าจำนวน 119 คน โดยเก็บข้อมูลเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบบ 100 เปอร์เซ็นต์ คือจำนวน 119 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สถิติการทดสอบ T-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova:F-test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1.ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้านได้แก่ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงานด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ,อายุ , สถานภาพการสมรส ,ระดับการศึกษา ,ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทุกปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ และสาขาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง และด้านความมุ่งมั่น

Abstract

This independent study was a survey research design aiming (1) to study the operational Efficiency level of personel In Land Offices Phetchabun and (2) to study the personal factors and intrinsic motivation factors affecting the operational efficiency of personel In Land Offices Phetchabun.

The data were collected from using questionnaires from samples of 1. Phetchabun Provincial Land Office ,2. Phetchabun Provincial Land Office ,Lomsak Branch, 3.Phetchabun Provincial Land Office ,Wichainburi Branch And 4.) Phetchabun Provincial Land Office ,Lomkao Branch Consisting of 119 people By The data were collected 100 percent The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's correlation, F-test : One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis by determining statistical significance at the level of 0.05

The results of the study found that

1.Operational efficiency the personnel of Land Offices in Phetchabun overall, was in the high level. When considering the operational efficiency in each area, including quality of work, workloads, time,and operating expenditure, they were found to be at the high level in all aspects.

2. Personal factors were Gender, Age , Marital status, The education, position, and operating time conclusion. All personal factors no influencing the operational efficiency personnel of Land Offices in Phetchabun with a statistical significance of 0.05

3. Intrinsic motivation factors, influencing the operational efficiency of personnel of Land Offices in Phetchabun with a statistical significance of 0.05, were interest and enjoyment, selfness , challenges and commitment.

Opinion And Recommendations for Department of Land should be Rectify law for consistent performance in present , increase personnel and material , equipment for Support Operational for efficiency. And salary increase and welfare encouragement in Operational

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของต่างประเทศ หรือของประเทศไทยเอง ต้องประสบเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 โดยในปัจจุบันยังส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของมนุษยชาติเป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมมาถึงการดำเนินการขององค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและ

ภาคเอกชน ทำให้องค์การ ทุกองค์การต้องเกิดการปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถอยู่รอดและดำเนินงานต่อไปได้ด้วยการเสียหายที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และแข่งขันกับองค์กรอื่นๆที่เป็นคู่แข่งได้ รวมทั้งยังต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและชีวิตของพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร เนื่องจากว่าเขาเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการดำเนินการกิจการขององค์กร เพราะว่ามีมนุษย์ เป็นสิ่งมีชีวิตที่ มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ทักษะ ซึ่งในบางงานไม่สามารถนำเทคโนโลยี มาดำเนินงานแทนมนุษย์เหล่านี้ได้

จากข้อความที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนที่สำคัญมากในการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะต้องการให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งหลักๆคือเงินเดือน ที่เป็นสิ่งสำคัญ จึงเป็นที่มาของความสงสัยของผู้วิจัยว่าหากตัดปัจจัยแรงจูงใจภายนอก และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยจะมุ่งไปวิจัยภายในจิตใจของบุคลากร ได้แก่สองปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยประชากรศาสตร์ว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจภายในใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

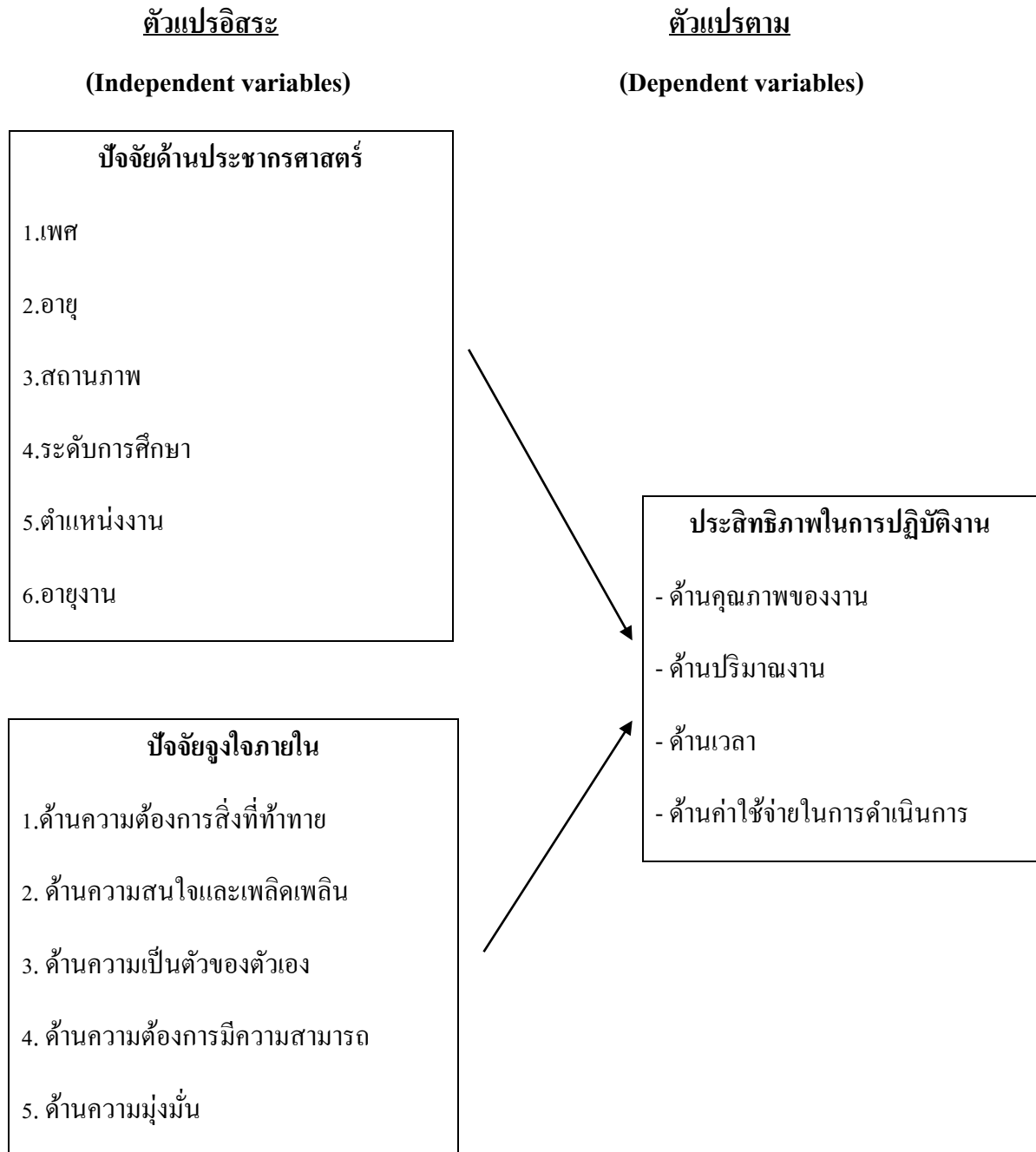
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยค้นคว้าทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ข้อมูลของสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีในการวิจัยโดยอาศัยรูปแบบการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย เพื่อตัวสำรวจตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ , สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มสัก ,สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาวิเชียรบุรี และสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มเก่า จำนวน 119 คน เก็บข้อมูลแบบ 100 เปอร์เซ็นต์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจิตใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1. ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย
 - 1.2. ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน
 - 1.3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง
 - 1.4. ด้านความต้องการมีความสามารถ
 - 1.5. ด้านความมุ่งมั่น
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่
 - 2.2. อายุ
 - 2.3. สถานภาพ
 - 2.4. ระดับการศึกษา
 - 2.5. ตำแหน่งงาน
 - 2.6. อายุงาน/ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย นำมาสู่การสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจภายใน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นั้น ในแต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ และแนวคิดของ Likert's Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็นออกมา 5 ระดับ โดยเลือกตอบคำถามได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยในส่วนของกาให้คะแนนจะให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายความว่า มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายความว่า มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายความว่า มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

เป็นการหาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability)

หลังจากปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยใช้กลุ่มทดสอบ (Try out) จากที่ว่าการอำเภอหล่มสักจำนวน 10 คน, องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 คน โดยทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำ และความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่มีการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อเจ้าพนักงานที่ดิน ทั้ง 4 ท่าน เพื่อเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ทำการส่งแบบประเมินฉบับจริงนำแบบสอบถามกระจายให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์
3. ตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดและนำคะแนนที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ และสาขา โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

การวัดระดับตัวแปรอิสระ โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบสอบถามมาทำการลบกับ ค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบสอบถาม และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูงมาก กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ และกลุ่มระดับต่ำมาก ซึ่งในการแบ่งช่วงแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1. ด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ ใช้สถิติการทดสอบ T-test และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova : F-test) จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

2.2. ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.3. ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงานด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ,อายุ , สถานภาพการสมรส ,ระดับการศึกษา ,ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทุกปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบูรณ์ และสาขาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง และด้านความมุ่งมั่น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความมุ่งมั่น ควรประเมินและยกย่องบุคลากรผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น โดยอาจจะเป็นการมอบเกียรติบัตร หรือโล่รางวัล หรือของรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นต่อไป โดยไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทำงานไปวันๆเช้าชามเย็นชาม

2. ด้านความเป็นตัวของตัวเองกรมที่ดินควรเปิดโอกาสให้บุคลากรยุคใหม่ๆได้วางแผนหรือร่วมออกแบบรูปแบบการทำงานด้วยตนเอง แต่จะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและข้อกฎหมาย โดยให้เจ้าพนักงานที่ดิน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาคอยดูแลและให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรต้องการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยประยุกต์กับการนำเทคโนโลยีที่มีมาใช้ในการทำงานควบคู่กันไป

3. ด้านความสนใจและผลิตผลผลิต กรรมที่ดิฉันควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ให้ตกอยู่ในภาวะที่เครียดจนเกินไป จัดกิจกรรมที่บุคลากรได้ผ่อนคลาย เช่น การจัดการประชุม เพิ่มพูนความรู้ หรือจัดให้มีการไปสัมมนาหรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีความเป็นกันเองมากขึ้น ให้บุคลากรมีความรู้สึกละผ่อนคลาย พร้อมทั้งให้เจ้าพนักงานที่ดิฉัน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรได้ทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ และมีความสามารถ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม

ชวิศ กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญา, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุกทา สุกรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาการประปานครหลวง, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Amabile, T.A. et al. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivation orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*

Deci, E.L. and R.M. Ryan. (1990). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Hanna and Wozniak (2001) ,Shiffman and Kanuk (2003). *Consumer behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Hater, S. (1981). A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental Psychology*. 17. 300-312.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin