

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์¹
Motivation with effectiveness in performance of personnel
of the Treasury Department

พงศกร ฐานีการ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมธนารักษ์ จำนวน 245 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์พบว่าในด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์มากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

An independent study of motivation with work effectiveness of personnel of the Treasury Department Its objectives are (1) to study the work motivation of the Treasury Department personnel (2) to study the effectiveness of the work of the Treasury Department personnel and (3) to study the relationship between work motivation and work effectiveness. of Treasury Department personnel. The researcher conducted a survey research by analyzing the data and proceeding with the research process. The sample size used in the study was 245 personnel working within the Treasury Department in this study. Use questionnaires as tools for data collection. The statistics used in the data analysis are Percentage, Mean. and standard deviation and show the relationship between the motivation and the effectiveness of the personnel of the Treasury Department By using Pearson Correlation Analysis.

The results of the analysis revealed that (1) The work motivation of the Treasury Department personnel found that the average was at a high level. (2) The effectiveness of the work of the Treasury Department personnel found that the overall average was at a high level. (3) Motivation factors affecting the effectiveness of the Treasury personnel with statistical significance at the level of 0.01 and (4) Supporting factors had an effect on work effectiveness of Treasury Department personnel with statistical significance at the level of 0.01. In the aspect of motivation which is related to the effectiveness of personnel of the Treasury Department, it is found that job responsibilities have the highest correlation with the effectiveness of personnel of the Treasury Department.

Keywords : Motivation , Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 10 กำหนดให้กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินการคลังแผ่นดิน การประเมินราคาทรัพย์สิน การบริหารพัสดุภาครัฐ กิจการเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ ทรัพย์สินของแผ่นดินภาษีอากร การรักษาการกิจการหารายได้ที่รัฐมีอำนาจดำเนินการได้แต่ผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่น กรมธนารักษ์หนึ่งในหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกรมพระคลังมหาสมบัติ กรมเงินตรากรมรักษาที่หลวงและกัลปนาและกรมกระษาปณ์สิทธิการเข้าด้วยกัน ผลการดำเนินงานภายในของกรมธนารักษ์ในส่วนของการบริหารทั่วไปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กรมธนารักษ์ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมธนารักษ์ในทุกด้าน

กรมธนารักษ์จึงได้มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมธนารักษ์ จำนวน 27 โครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมธนารักษ์ ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติ เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (กรมธนารักษ์, 2562)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรตามที่ Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory” ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงควรที่จะมีการศึกษาถึงแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมธนารักษ์กระทรวงการคลังจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากหากหน่วยงานทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรองค์กรก็จะสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการได้รับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ หรือไม่ มีผลอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Baron (1986 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและทำให้พฤติกรรมนั้นบรรลุผลบางประการ

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือแรงขับที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

Mowen & Minor (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะในจิตใจของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นหรือ ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นและต้องมีทิศทางให้บรรลุในเป้าหมายที่หวังไว้

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล เป็นแรงขับที่จะผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมให้บรรลุผลบางประการหรือทำให้พนักงานที่มีแรงจูงใจที่ดีจะมีความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการได้มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอริช เบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกจะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัยคือความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คน รักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัย จูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work It self) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลใน องค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) คือปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของ บุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่า จะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.3 การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการ บริหารงานชัดเจนและเป็นระบบ

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.6 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถที่มีเพื่อการผลิตสินค้าหรือบริการโดยจะต้องมีความสามารถที่จะดำเนินการเพื่อลดความสูญเสียด้านค่าใช้จ่ายหรือด้านแรงงาน (อมราพร พรพงษ์, 2560)

ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติงานที่องค์การสามารถเลือกลงทุนในจังหวะเวลาที่เหมาะสมและทันเวลาได้ตามที่ต้องการ ตลอดจนได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับต้นทุนและทรัพยากรอื่น ๆ ที่ได้ใช้ไป (จิตติ เกตุพิทยา และคณะ, 2559)

ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เกิดผลผลิตตามที่องค์การต้องการโดยมีการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นน้อยกว่ามูลค่าของผลผลิตที่ผลิตได้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553)

ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงเป็นผลของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเป็นผลงานที่ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการและเป็นผลงานที่ได้มาตรฐานตรงตามที่ต้องการต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ระบุถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์และมีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความถูกต้องและเสร็จตามกำหนดเวลา

2. ปริมาณงาน (Quantity) จะต้องเป็นงานที่ได้รับผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ และมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์การต้องการด้วย

3. เวลา (Time) จะต้องมีการใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) จะต้องมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อเวลาที่ใช้และวิธีการที่ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีการใช้เงินเพื่อลงทุนน้อยและได้รับผลกำไรมาก และการบริหารจัดการทรัพยากรด้านเงิน คน อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างประหยัดและคุ้มค่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

- ปัจจัยแรงจูงใจ**
1. ความสำเร็จในงาน
 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 3. ความรับผิดชอบในงาน
 4. ความก้าวหน้าในงาน

- ปัจจัยค้ำจุน**
1. เงินเดือนและผลตอบแทน
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 3. นโยบายและการบริหารงาน
 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables)

- ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมธนารักษ์**
1. ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน
เป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ
 2. การพัฒนางานอยู่เสมอ
 3. การทำงานเป็นทีม
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานกรมธนารักษ์ สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งมีอยู่จำนวน 630 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานกรมธนารักษ์ สังกัดกระทรวงการคลัง ผู้ศึกษาใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรในกรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านคำจูนและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1. 00 ถึง 1. 00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ สรุปผลได้ดังนี้ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปีมากที่สุดจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจ ลำดับ 1 คือ ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) และความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ลำดับ 1 คือ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เงินเดือนและผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.00) การพัฒนางานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

4.1.1 จากการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .900$, Sig. = .000)

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์

4.2.1 จากการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .650$, Sig. = .000)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 นโยบายด้านการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลความสำเร็จของงานได้จริง อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานได้มากยิ่งขึ้น ในด้านความรับผิดชอบในงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และมีอิสระเสรี อีกทั้งองค์กรควรมีแผนส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับเงินเดือนและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ และควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสนิทสนมกัน โดยอาจสร้างกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ควรมีการปรับสายการบังคับบัญชาที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรที่สะดวกมากยิ่งขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.2 นโยบายด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ ควรปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรและทำการสำรวจความพึงพอใจในการมาใช้บริการอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกันระหว่างประสิทธิผลของการให้บริการกับความพึงพอใจในการใช้บริการของผู้มาติดต่อว่าเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่ อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความใฝ่รู้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความสามารถระหว่างบุคลากรด้วยกันได้ดียิ่งขึ้นและควรมีแผนพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากรแต่ละคน ซึ่งควรจะเป็นแผนที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้นานจนกว่าจะเกษียณอายุ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กรถึงแนวทางที่องค์กรจะปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมต่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ในเขตพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะเขตพื้นที่ต่างจังหวัดที่อาจจะยังไม่มีผลการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

- Emerson, H. (1912). *The Twelve Principles of Efficiency*. . New York: Engineering Magazine.
- Mager, R. F. & Besch K. M. (1967). *Development Vocational Instruction*. . Belmont: Fearon Publishing.
- Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). *Consumer Behavior*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Peterson & Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.). (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.
- กรมธนารักษ์. (2562). รายงานประจำปี กรมธนารักษ์ 2562. กรุงเทพมหานคร: กรมธนารักษ์.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). การจัดการองค์ความรู้ (KM) เรื่อง แรงจูงใจในการเข้าประชุมกลุ่มของสมาชิกสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. ขอนแก่น: สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น.
- กระทรวงการคลัง. (2562). รายงานประจำปี กระทรวงการคลัง 2562. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการคลัง.
- จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ . (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฉิติ เกตุพิทยา และคณะ. (2559). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการลงทุนภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นันทา โสรรัตน์. (2558). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างไร. *For Quality*. Vol. 17 No. 151 May.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

มลฤดี ทับพรม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1.

รวินทร์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน.

วันชัย มีชาติ. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี: ธนธการพิมพ์.

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สาธิต แก้วทิ่ง. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมการจราจร. การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยศิลปวัฒนธรรม ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สิริกร กุ่มภักดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุรัชณี เคนสุโพธิ์. (2560). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อโนมา นามพิบูล. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะวนศาสตร์. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม - ธันวาคม 2560).

อมราพร พรพงษ์. (2560). หลักการจัดการ (Principle of Management). ระนอง: วิทยาลัยชุมชนระนอง.

อุบล วุฒิพรโสภณ. (2558). ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.