

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ส่วนกลางกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
The study of motivation factors on employee performance of  
public servants Department of Provincial Administration  
Ministry of Interior.

จิราวุฒน์ เต็มใจ<sup>1</sup>  
ดร. เกวลิน เศรษฐกร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) F-test T-test Regression ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการทดสอบทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 - 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และอัตราเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง ด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนทางด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสภาพการทำงาน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

### **Abstract**

The study was aimed to investigate the motives that influence the performance of public servants Department of Provincial Administration Ministry of Interior. The samples used in the study was a public servants Department of Provincial Administration Ministry of Interior of 350 questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency and percentage (Percentage), average ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (SD) F-test T-test Regression testing is the difference between the two averages. The level of statistical significance at 0.05, and to know the difference between the average of the sample. The test multiple test match by comparing the average value of the difference with the least significant difference (LSD).

Results of the study showed that the majority were male, aged 25 - 35 years, marital status, level of education. The academic sector Or class action specialists and salary 25001 - 30000 baht motivation to perform a powerful influence on the performance of public servants Department of Provincial Administration Ministry of Interior. The most motivating factor are two aspects to success on the job. And the nature of the job Most of the factors that underpinned the working conditions.

**Keywords :** motivation, motivation factors, Supporting factors, Performance in the workplace, public servants Department of Provincial Administration Ministry of Interior

## บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้ผลของงานและผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ต่ำและผลการปฏิบัติงานจะลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง ก็จะทำให้แสดงถึงประสิทธิภาพที่ดีของการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

ปัจจุบันการติดต่อ ประสานงาน เข้ารับบริการกับหน่วยงานรัฐเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่ายสำหรับประชาชน โดยจะเห็นได้จากสื่อโซเชียล และสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ที่มีการแสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งปัญหาการปฏิบัติงานคือ การมาปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา ความล่าช้าในการให้บริการ ขั้นตอนการติดต่อมีหลากหลายขั้นตอน เอกสารที่ใช้ประกอบการติดต่อมีจำนวนมาก และความยุ่งยากของการเตรียมความพร้อมของการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานรัฐซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหนึ่งหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ก็ประสบปัญหาในเรื่องของการให้บริการประชาชน สาเหตุของการเกิดปัญหามีอยู่หลายประการ หนึ่งในสาเหตุสำคัญ คือแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบคือ การปฏิบัติงานล่าช้า การปฏิบัติงานมีหลายขั้นตอน ความยุ่งยากของการจัดเตรียมความพร้อมในการติดต่อประสานงาน ความหลากหลายของเอกสาร และเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และหน่วยงานภายใน อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตำแหน่ง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงาน

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยอย่างยิ่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาเพื่อยึดถือปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากการที่บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากแนวทางดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจ (Herzberg, 1959: 71) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่ระบบราชการ โดยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน ตามหลักค่านิยม “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติปฏิบัติงานข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แตกต่างกันไป
2. แรงจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แตกต่างกันไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการส่วนกลางที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,828 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทะเบียนประวัติกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เดือนสิงหาคม 2561)

### ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้การยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ เงินเดือน และผลตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ความทันต่อเวลา ปริมาณงาน คุณภาพของงาน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาที่เหมาะสมกับองค์การ ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

**ความหมายของแรงจูงใจ** พูลสุข (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออก การที่บุคคลแสดงออกถึงความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการต่อสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (โชติกา ระโส, 2555: 11)

**ทฤษฎีปัจจัยจับคู่** Herzberg (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีหรือเป็นไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งสรุปได้ว่ามี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ปัจจัยที่จูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจแก่บุคคลที่รักในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีผลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร ก็จะทำให้เกิดความไม่ชอบงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา

จากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจับคู่ของ Herzberg ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ทางด้านส่วนประกอบสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลก็จะมีไม่มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบด้านสุขภาพอนามัยมีหน้าที่บำรุงรักษาหรือค้ำจุนให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

**ความหมายของประสิทธิภาพ** วรรค์ พฤษากุลนันท์ (2551,อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555: 38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่า ที่กำหนดไว้ในแผนโดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ปีเตอร์สัน และ พอลแมน ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ประการดังนี้ (Peterson and Plowman, 1953)

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

### การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จัดทำขึ้นโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ โดยยึดถือและใช้ปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งประเภทตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความทันต่อเวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานตามที่กำหนดไว้
2. ปริมาณงาน จำนวนผลของงานหรือชิ้นงานที่สามารถทำได้สำเร็จ
3. คุณภาพของงาน ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แต่ละหน่วยงาน (Proportional to Size)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น โดยอ้างอิงข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

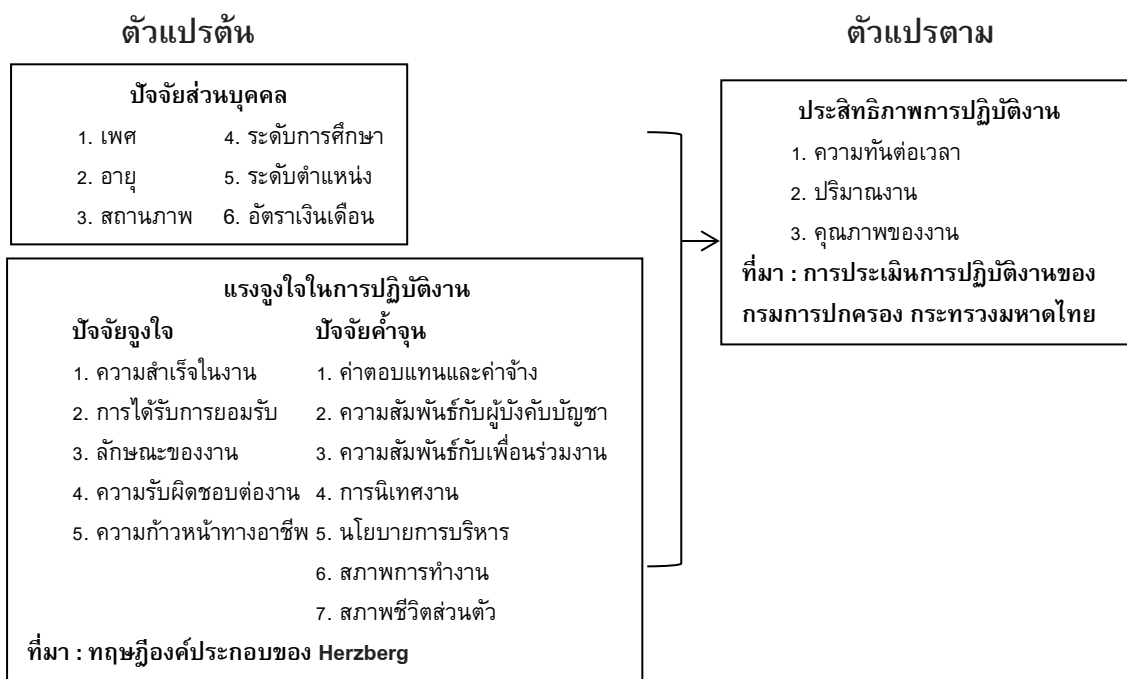
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และปัจจัยค่าจ้าง แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว เป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความทันต่อเวลา ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ก่อน จากนั้นจะนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ F-test, T-test และ Regression ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อทราบถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

## กรอบแนวคิดในการศึกษา



## ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 - 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และอัตราเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง ให้ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ



ต่องาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการส่วนกลาง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง ให้ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุด ในด้านสภาพการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการส่วนกลาง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง ให้ระดับความเห็น เห็นด้วยมากที่สุดในด้านความทันต่อเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณของงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการส่วนกลาง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านความทันต่อเวลามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง : แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรพยากรณ์	B	$\beta$	t	Sig.
(Constant)	0.829		4.683	0.000
1. ด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ )	0.368	0.379	7.350	<b>0.000*</b>
2. ด้านปัจจัยค่าจูน ( $X_2$ )	0.488	0.398	7.715	<b>0.000*</b>

R = 0.712<sup>a</sup>    R<sup>2</sup> = 0.507    Adjusted R<sup>2</sup> = 0.504    F = 178.512    S.E.<sub>est Y</sub> = 0.353

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ ) และด้านปัจจัยค่าจูน ( $X_2$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.712 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองตัวรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง (Y) ได้ร้อยละ 50.70 (R<sup>2</sup> = 0.507) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E.<sub>est Y</sub> = 0.353 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ ) ( $\beta$  = 0.379) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ( $X_2$ ) ( $\beta$  = 0.379) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y &= 0.829 + 0.368x_1 + 0.488x_2 \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z &= 0.379x_1 + 0.398x_2 \end{aligned}$$

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จากการวิจัย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในส่วนกลาง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน และการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ไม่ได้รับความเสมอภาคกันมีการแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศชายหรือหญิง สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า และประเภทของตำแหน่งของข้าราชการส่วนกลาง จึงทำให้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่อยู่ในระดับชำนาญ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานหลายปี มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ขาดความท้าทายในหน้าที่ความรับผิดชอบขาดความทุ่มเท ทำให้บุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่น้อยกว่า ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการสอนงานจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552) อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จากการวิจัยพบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากภารกิจหลักในการปฏิบัติงานขององค์การเอื้ออำนวยต่อเพศชาย ทำให้เพศชายมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ มีความกล้าแสดงออก มีความอดทนในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานมากเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราวรรณ ถสรวงศ์สกุล (2554) ที่พบว่า พนักงานระดับ 2 - 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยบุคคลที่มีระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากการ

ปฏิบัติงานในองค์การมานานจะมีความชำนาญ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์การ เช่น งานนโยบายรัฐ งานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ งานโครงสร้างองค์การ เป็นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานจะคิดอย่างรอบคอบเพื่อให้งานเสียหายและเกิดผลกระทบต่อตนเองได้มากกว่า บุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่น้อยกว่า

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน เนื่องจากในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักในงานองค์การ จำเป็นต้องจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ในที่นี้อาจจะเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยการวัดผลสำเร็จกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ จันทรหอม (2557) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดเขตกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของข้าราชการส่วนกลาง ซึ่งในการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการเงิน และบัญชี ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้าน ต่าง ๆ โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์การควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการส่วนกลางที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

3. องค์การควรมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ของข้าราชการส่วนกลาง เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ในการดำเนินภารกิจขององค์การให้ยั่งยืน ต้องสามารถดำเนินภารกิจได้ด้วยตนเอง

## คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่ข้าราชการส่วนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ต่อไป

จิราณวัณณ์ เต็มใจ

## เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. (2561). **ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการกรมการปกครอง**. ค้นหามือ 12 กันยายน 2561, จาก [http://person.dopa.go.th/page\\_group.php?group=4](http://person.dopa.go.th/page_group.php?group=4).
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). **การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรินทร์ จันทร์หอม. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์**. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตรทราย กาญจนอุดมการ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.สี่ฟวิ้ง จำกัด.