

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

กัลยา ทองหนู้ย^{1*}, ประสพชัย พสุนนท์²

¹เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาพนมทวน กาญจนบุรี

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดเพชรบุรี

Received: 12 May 2025

Revised: 8 September 2025

Accepted: 26 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรของกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วยกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี รวมประชากร 409 คน คำนวณได้ตัวอย่างเท่ากับ 202 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องมากขึ้น ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 350 ชุด และได้กลับคืนมา 307 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบวิธี Enter ผลพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทางการบริหารในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย

*ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: kanlaya51550@gmail.com

Factors affecting the Work Efficiency of Personnel at the Department of Lands under lower Central Provincial Cluster 1.

Kanlaya Thongnunui^{1,*}, Prasopchai Pasunon²

¹Head of the Kanchanaburi Provincial Land Office, Phanom Thuan Branch

²Faculty of Management Science Silpakorn University

Received: 12 May 2025

Revised: 8 September 2025

Accepted: 26 September 2025

Abstract

This research studied factors affecting the work efficiency of personnel. The research sample included personnel of the Land Department, Lower Central Provincial Cluster 1, namely Kanchanaburi, Ratchaburi, and Suphan Buri, with a total population of 409 people. The sample size was calculated to be 202 people. To obtain more reliable and accurate data, the researcher distributed 350 questionnaires and received back 307 questionnaires. The statistics were used to analyze the data, including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and enter multiple regression analysis. The results of this study were as follows: The motivational factors in terms of job description, responsibilities, achievement, recognition, and Hygiene motivation factors in terms of interpersonal relationships significantly impacted work efficiency, at a significance level of 0.05. The benefits gained from this research can be applied by executives in management to create motivation to increase work efficiency.

Keywords: Work Efficiency, Work Motivation, Motivational Factors, Hygiene Factors

*Corresponding Author; E-mail: kanlaya51550@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหรือทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้งานสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันบรรลุเป้าหมายสูงสุด และทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การสร้างความพึงพอใจและจูงใจ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสม (Saudom, 2023) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับทัศนคติ ความคิดความรู้สึกรักของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากมีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย เป็นรูปแบบของความต้องการและความจำเป็น เป็นกระบวนการที่องค์การจูงใจพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ซับซ้อนขององค์กรและส่วนบุคคล พนักงานในองค์การจะได้รับแรงบันดาลใจจากกลวิธีที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานในรูปแบบของสิ่งจูงใจ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน และการมีเงินทุนที่เพียงพอ กิจกรรมของแรงจูงใจในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญของความพึงพอใจในงานเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกทางบวกของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับจากการประเมินลักษณะพิเศษของตัวงานนั่นเอง (Nanariain et al., 2022) นอกจากนี้ Naewsoon and Prungkiat (2024) ยังกล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในกรอบระยะเวลาและทรัพยากรที่กำหนด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากสามารถก่อให้เกิดความก้าวหน้าหรือความตกต่ำขององค์กรได้ เมื่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องประสบกับความล้มเหลว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่สามารถแยกออกจากลักษณะของงานได้ แต่สามารถประเมินได้จากความสามารถของพนักงานแต่ละคน ผลการปฏิบัติงานที่นำเสนอของพนักงานแต่ละคนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว จะต้องมีความสอดคล้องและการร่วมมือที่ยอดเยี่ยระหว่างองค์กรและพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทราบและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Ridwan and Khoirina, 2023)

รัฐบาลให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการโดยได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) มีเป้าหมายให้การบริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มุ่งเน้นปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการให้มีความทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่มีอยู่อย่าง เป็นลำดับขั้นตอน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023) และ Civil Service Development Institute (2024) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีบทบาทในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม

ศักยภาพ ใช้ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานที่ดินเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนด้านการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ทั้งด้านการรังวัดและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการ ซึ่งในแต่ละวันมีประชาชนมาติดต่อขอรับบริการเป็นจำนวนมาก มีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไขให้กับประชาชนทั้งด้านกฎหมายและข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กรมที่ดินกำหนดไว้ ซึ่งสร้างความเสียหายให้กับประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับยังไม่ค่อยมีงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจปัจจัยและอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียนเป็นไปตามกรอบการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการตามโครงการคัดเลือกสำนักงานที่ดินบริหารจัดการดีเด่น กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย (Management System Development Group, Department of Lands, 2024) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้เล็งเห็นประโยชน์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อส่วนรวมและประชาชนที่มาใช้บริการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Certo and Certo, 2006; Peterson and Plowman, 1989) และงานวิจัยที่ผ่านมาของหน่วยงานราชการที่ลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันตามตารางที่ 1 มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่าตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้านคือ 1) ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงานและต้องการทำงานให้สำเร็จตัวอย่าง เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว การบรรลุผลสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องในการทำงานและได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกไม่พึงพอใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่ ที่เป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้น หรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์การจึงต้องดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจใน

การทำงานร่วมกับองค์กร เช่น นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา และเงินเดือน เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทของหน่วยงานราชการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดจากเป้าหมายขององค์กร ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย โดยผลงานที่ได้ต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องกำหนด อย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาน้อย ส่งมอบตรงตามกำหนด ถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมด ต้องเหมาะสมกับงาน ลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการวางแผนก่อนเริ่มงาน เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้มาใช้ในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาตัวแปรมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย และความสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

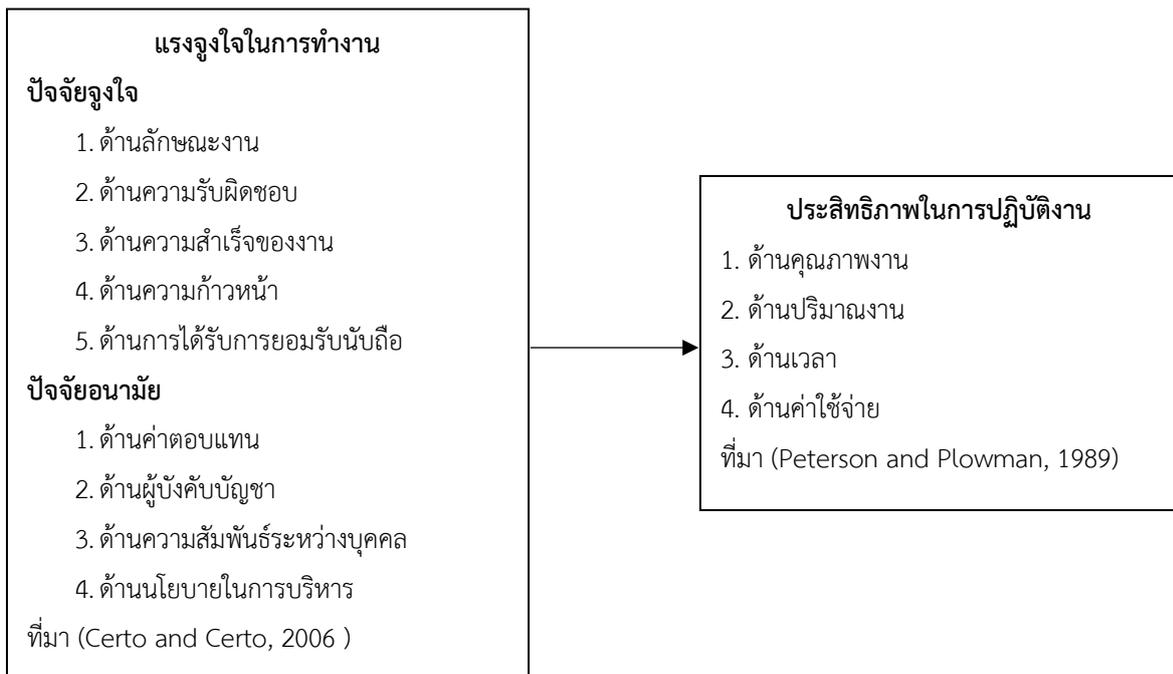
แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Boonyakiati and Chotpittayanon (2022)	Chaiyakotr et al. (2023)	Kamchompo and Romyen (2023)	Manoyut (2023)	Phadee et al. (2023)	Pitaksanti et al. (2023)	Chotiwithanasiri (2023)	Pimda et al. (2024)	Phanpo et al. (2022)	Yuakyong et al. (2024)
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพงาน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	ด้านปริมาณงาน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	ด้านเวลา	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	ด้านความประหยัดคุ้มค่า	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	√*	√	√*	√*	√	√	√*	√	√*	√*
	ด้านความรับผิดชอบ	√*	√	√*	√	√*	√	√	√*	√*	√
	ด้านความสำเร็จของงาน	√	√*	√	√*	√*	√	√	√*	√	√*
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	√	√	√*	√	√*	√*	√	√	√	√*
	การได้รับการยอมรับนับถือ	√*	√	√	√*	√	√	√	√	√	√*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Boonyakiati and Chotittayanon (2022)	Chaiyakotr et al. (2023)	Kamchompoo and Romyen (2023)	Manoyut (2023)	Phadee et al. (2023)	Pitaksanti et al. (2023)	Chotiwanhasiri (2023)	Pimda et al. (2024)	Phanpo et al. (2022)	Yuakyong et al. (2024)
แรงจูงใจปัจจัย อนามัย	ด้านค่าตอบแทน	√	√*	√	√	√*	√*	√*	√	√	√
	ด้านผู้บังคับบัญชา				√	√*			√	√*	
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		√	√*		√	√*		√	√*	
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	√*	√	√	√	√*		√*		√	√*
	ด้านนโยบายในการบริหาร	√*	√	√*	√	√*	√	√*	√*	√	√*
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	√*			√*	√	√*	√			√
	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	√*									
	ด้านความมั่นคงในงาน		√		√*	√*		√*	√*		√*
	ด้านลักษณะของอาชีพ			√*		√*	√*				
	ด้านสภาพการทำงาน			√					√	√*	
	ด้านการเจริญเติบโต			√*							
	ด้านตำแหน่งงาน				√						

√ หมายถึงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย * หมายถึงแรงจูงใจที่ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ในด้านที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานราชการดังที่ได้สรุปตามตารางที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษามีตัวแปรแรงจูงใจเป็นตัวแปรอิสระและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย: แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานต่างๆ ในการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะหน่วยงานราชการต่อไป
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการรับรู้ถึงผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีนัย ด้วยการสร้างกรอบการวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วตั้งสมมุติฐานจากกรอบแนวคิดเพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำมาพิสูจน์ในกระบวนการวิเคราะห์ว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้นั้นได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Phodhisita, 2021) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี ประกอบไปด้วยข้าราชการ รวมทั้งสิ้น 409 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้วิจัยใช้สูตรเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบทราบดีความน่าจะเป็น (Probability Sampling)แบบชั้นภูมิ โดยที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือกขึ้นมาโดยทราบดีความน่าจะเป็นหรือทราบดีโอกาสของการถูกเลือกในอัตราส่วนที่เท่ากัน โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 202 คนเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่ประชากรไปทั้งหมดจำนวน 350 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 307 ชุด ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้คือช่วงเดือน สิงหาคม-กันยายน 2567

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 64 ข้อ โดยปรับปรุงจาก (Jantawong, 2023; Keawtinkad, 2020); Jaitang, 2012; Khongsaenkham, 2021; Rattanachinchai, 2020; Phrommun, 2021); Nimmanee, 2020; Sarika, 2023; Indan, 2022) ข้อคำถามทุกข้อเป็นเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยแบ่งเป็น

5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ 5 มากมีค่าคะแนนเท่ากับ 4 ปานกลางมีค่าคะแนนเท่ากับ 3 น้อยมีค่าคะแนนเท่ากับ 2 และน้อยที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ 1 โดยตรวจสอบความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ออกไปปรากฏว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ผล จำนวน 307 ชุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างโดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index: IOC) (Tirakanan, 2005) พบว่า ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง 2) นำแบบสอบถามที่ได้คำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต่ำกว่า .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย อยู่ระหว่าง .50-.65 เชื่อถือได้ปานกลาง และถ้าหากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Prasitratsin, 2003) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค อยู่ระหว่าง .83 ถึง .87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบวิธี Enter (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์เพื่อทดสอบสมมุติฐานแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน (ร้อยละ 50.80) เพศชาย 151 คน (ร้อยละ 49.20) มีอายุ 30-39 ปี 102 คน (ร้อยละ 33.20) อายุ 40-49 ปี 80 คน (ร้อยละ 26.10) อายุต่ำกว่า 30 ปี 68 คน (ร้อยละ 22.10) และอายุ 50 ปีขึ้นไป 57 คน (ร้อยละ 18.60) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 95 คน (ร้อยละ 30.90) 5-10 ปี 76 คน (ร้อยละ 24.80) 20 ปีขึ้นไป 71 คน (ร้อยละ 23.10) 10-20 ปี 65 คน (ร้อยละ 21.20)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (effic)	4.23	.48	มาก
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงาน (job)	4.20	.57	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ (res)	4.25	.56	มาก
3. ด้านความสำเร็จของงาน (suc)	4.27	.58	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า (pro)	4.13	.69	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (rec)	4.13	.60	มาก
ปัจจัยอนามัย			
1. ด้านค่าตอบแทน (comp)	3.99	.82	มาก
2. ด้านผู้บังคับบัญชา (comm)	4.24	.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (rel)	4.26	.60	มาก
4. ด้านนโยบายในการบริหาร (mana)	4.14	.71	มาก

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .48 มีระดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .57 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .56 ด้านความสำเร็จของงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .58 ด้านความก้าวหน้าอยู่ที่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .69 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .60 และปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนอยู่ที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .82 ด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ที่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .78 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ที่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .60 ด้านนโยบายในการบริหารอยู่ที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .71

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Correlation coefficient)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VIF
1. effic		.72*	.73*	.79*	.66*	.75*	.60*	.54*	.66*	.61*	
2. job			.70*	.72*	.66*	.71*	.61*	.54*	.62*	.59*	2.62
3. res				.77*	.68*	.71*	.58*	.60*	.68*	.61*	3.14
4. suc					.71*	.75*	.60*	.56*	.65*	.64*	3.45
5. pro						.77*	.74*	.70*	.71*	.72*	3.87
6. rec							.72*	.59*	.71*	.73*	4.00
7. comp								.61*	.58*	.73*	2.93
8. comm									.72*	.63*	2.56
9. rel										.66*	3.05
10. mana											2.92

*P<0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ถดถอย (Regression) ได้ เมื่อพิจารณาค่า VIF เพื่อทดสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่า มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาสัมพันธ์กัน และค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.88 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาอัตสหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์การถดถอย จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน(Enter) โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าสมการซึ่งได้ผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุด้วย วิธี Enter

ตัวแปร	B	Std error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	.93	.13		7.35***	.000
ด้านลักษณะงาน (job)	.13	.04	.15	3.05**	.002
ด้านความรับผิดชอบ (res)	.11	.05	.13	2.44*	.015
ด้านความสำเร็จของงาน (suc)	.31	.05	.37	6.41***	.000
ด้านความก้าวหน้า (pro)	-.03	.04	-.05	-.78	.437
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (rec)	.19	.05	.23	3.78***	.000
ด้านค่าตอบแทน (comp)	.03	.03	.05	1.03	.306
ด้านผู้บังคับบัญชา (comm)	-.01	.03	-.02	-.46	.649
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (rel)	.09	.04	.11	2.02*	.045
ด้านนโยบายในการบริหาร (mana)	-.02	.04	-.04	-.67	.502

R= 0.85, R²= 0.72, Adjusted R² = 0.71

จากตารางที่ 4 สมการถดถอยคือ Y (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) = 0.13 ด้านลักษณะงาน (job) + 0.11 ด้านความรับผิดชอบ (res) + 0.31 ด้านความสำเร็จของงาน (suc) + 0.19 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (rec) + 0.09 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (rel)

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยจุดด้านลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากถ้าหากบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำหายจะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ นอกจากนี้ถ้าหากบุคลากรมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรสามารถหาทางแก้ไขปัญหาการทำงาน เนื่องจากงานในสำนักงานที่ตุนั้นจะต้องใช้ระเบียบกฎหมายเป็นจำนวนมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมากเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ลดอัตราความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่จะต้องถูกฟ้องทั้งทางแพ่งและทางอาญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonyakiati and Chotpittayanon (2022), kamchompoo and Romyen (2023), Manoyut (2023), Chotiwithanasiri (2023), Phanpo, Tachateerapreda and Prathanadi Chatviwattanakarn (2022), Yuakyong, Rojanatrakul and Wongwatthanaphong (2024) ที่พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ที่จะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ มอบงานที่ทำหายเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตัวเอง และเปิดโอกาสให้พูดคุยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นอิสระก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยๆ เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนถึง 95 คน และ 5-10 ปี 76 คน

ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการทำงาน การให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถก็จะส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonyakiati and Chotpittayanon (2022), kamchompoo and Romyen (2023), Phadee, Suntramethakul and Juangsuwadee (2023), Pimda, Kenaphoom, Kosonkittumporn (2024), Phanpo et al. (2022) ที่พบว่าปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เห็นคุณค่าความสำคัญในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสามารถกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการทำงานด้วยตัวเองและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรและผลการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กรมที่ดินกำหนดไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chaiyakotr, Prasertsri and Piyasakulkiat (2023), Manoyut (2023), Phadee et al. (2023), Yuakyong et al. (2024), Pimda et al. (2024) เพราะฉะนั้น

ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่บุคลากรจะได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคลากรจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญๆ เพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานและได้รับความไว้วางใจจากจากผู้บังคับบัญชาได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boonyakiati and Chotpittayanon (2022), Manoyut (2023), Yuakyong et al. (2024) เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับการกล่าวคำยกย่องชมเชยแสดงความยอมรับนับถือต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชยประกาศให้บุคลากรคนอื่นๆ ได้รับทราบและผู้มาใช้บริการมอบหมายการงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ

ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boonyakiati and Chotpittayanon (2022), kamchompoo and Romyen (2023), Phadee et al. (2023), Pitaksanti, Saelee, and Somchob (2023), Chotiwathanasiri (2023), Yuakyong et al. (2024) เพราะฉะนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมของการความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากที่พบว่าแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้หรือเสนอต่อองค์กรในการกำหนดนโยบายเชิงบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้วยการมอบหมายการทำงานที่ตรงกับความสามารถมีความท้าทายและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านความสำเร็จของงาน ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สร้างการยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรจะต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากว่าแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้องค์กรนั้นมีผลปฏิบัติที่มีคุณภาพ มีความประหยัดคุ้มค่า รวดเร็วสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่

กรมที่ดินกำหนดไว้ เพราะฉะนั้นในองค์การทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับความรูสึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงขอเสนอแนะให้ทำการวิจัยกับบุคลากรกรมที่ดินในเขตตรวจราชการอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบ ยืนยันผลการวิจัย และทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการวิจัยให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Boonyakiati, N., and Chotpittayanon, N. (2022). Motivational Factors and Hygiene Factors Affecting the Performance Efficiency of Officials in the Bureau of the Budget. *Journal of Wisdom the Political Science and Multi-Disciplinary Sciences*, 6(3), 1-19 (in Thai)
- Certo, S.C. and Certo, S.T. (2006). *Modern Management*. (10th ed). New Jersey: Pearson.
- Chaiyakotr, I., Prasertsri, R., and Piyasakulkiat, O. (2023). Motivation Factors Affecting to Operational Efficiency of the Government Officer Court of Justice in Rayong Province. *Mahachulagajarsara Journal*. 14(2), 77-92. (in Thai)
- Chotiwanasiri, T. (2023). Work Motivation Affecting the Performance of Officials in the Department of Local Administration Promotion. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 87-87. (in Thai)
- Civil Service Development Institute. (2024). *Guidelines for the development of government personnel 2023-2024*. (in Thai)
- Indan, A. (2022). *The Factors Affecting Working for Academic Supporting Personnel of Nakhon Sawan Rajabhat University*. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Rajabhat University. (in Thai)
- Jaitang, U. (2012). *Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel at Academic Resources Center, Khon Kaen University*. Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Jantawong, A., (2023). *Teamwork Factors Affecting the Work Performance of Officials in the Customs Department, Songkhla Province*. Thesis of the Degree of Master's Program. Songkla: Prince of Songkla University. (in Thai)
- kamchompoo, K. and Romyen, L. (2023). Factors Affecting the Operational Efficiency of Personnel at Sakon Nakhon Hospital. *Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University*, 3(3), 158-173. (in Thai)
- Keawtinkad, R. (2020). *Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel in the Court of Region 6*. Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Khongsaenkham, A. (2021). *Factors Affecting the Work Efficiency of Officials under the Central Administration of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation*.

- Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Management System Development Group, Department of Lands. (2024). *Outstanding Land Office Management Project*. www.dol.go.th/pepc/Pages/default.aspx. (in Thai)
- Manoyut, R. (2023). Factors Affecting the Work Efficiency of Dentists in Government Hospitals of Nakhon Si Thammarat Province. *Journal of Health Sciences and Pedagogy*, 3(3), 71-86. (in Thai)
- Nanariain, D. Sanusi, A. and Supriadi, B. (2022). The Urgency of Job Motivation and Job Satisfaction for Members of Papua Sports Organizations. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 5(6), 128-133.
- Naewsoon, N. and Prungkiat, C. (2024). Outcomes of Work Motivation of Personnel in Organizations in Thailand. *Journal of Local Management and Development Pibulsongkram Rajabhat University*, 4(2), 88-99. (in Thai)
- Nimmanee, T. (2020). *Factors Influencing Work Efficiency of Personnel in the Cooperative Office, Krabi Province*. Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *Master plan under the national strategy* (Revised edition). Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC). (in Thai)
- Peterson, E. and Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Phadee, J., Suntramethakul, A. S., and Juangsuwadee, K. (2023). Motivation Factors Influencing Work Efficiency of Personnel in the Subdistrict Administrative Organization in Nam Kiang District, Si Sa Ket Province. *Journal of Management and Development, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 10(2), 135-151. (in Thai)
- Phanpo, U., Tachateerapreda, S., and Prathanadi Chatviwattanakarn, S. (2022). Factors Affecting the Work Efficiency of Tax Auditors in the Revenue Department, Bangkok Region. *Academic and Research Journal of Northeastern University*, 12(2), 202-218. (in Thai)
- Phodhisita, C. (2021). *The Science and Art of Qualitative Research*. 9th ed. Bangkok: Amarin Printing and Publishing. (in Thai)
- Phrommun, N., (2021). *Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Personnel at Sathing Phra Hospital, Songkhla Province*. Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)

- Pimda, S., Kenaphoom, S., Kosonkittumporn, S. (2024). Motivational Factors Affecting the Work Efficiency of Administrative Officials in the Provincial Attorney's Office under the Office of the Attorney, Region 4. *Ratanabuth Journal*, 6(1), 517-531. (in Thai)
- Pitaksanti, P., Saelee, R., and Somchob, P. (2023). The Motivation Influencing Performance Efficiency of Personnel at Pakse Teacher College in Champasak Province, Lao People's Democratic Republic. *Journal of Management and Development, Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 10(2), 231-250. (in Thai)
- Prasitratsin, S. (2003). *Social Science Research Methodology*. 12th ed. Samlada: Bangkok (in Thai)
- Rattanachinchai, J. (2020). *Factors Affecting Work Efficiency of Personnel in the Comptroller General's Department at Central Level*. Independent Study of the Degree of Master's Program. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Ridwan, M., and Khoirina, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia (Persero), TBK Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 144-156.
- Sarika, T. (2023). *Factors Affecting the Efficiency in Performance of Finance and Fiscal Officers at the Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*. Nonthaburi: Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. (in Thai)
- Saudom, P. (2023). *Human Resource Management*. Bangkok: Textbook Production Center King Mongkut's University of Technology North. (in Thai)
- Tirakanan, S. (2005). *Social Science Research Methodology: Guidelines for Practice*. 5th ed. Bangkok. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Yuakyong, D., Rojanatrakul, T., and Wongwatthanaphong, K. (2024). Factors Affecting the Performance Efficiency of Local Government Officers in Mueang Phichit District, Phichit Province. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(4), 878-898. (in Thai)