

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

นิลวรรณ บุญสันต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

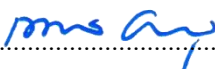
นิลวรรณ บุญสันต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


ปีการศึกษา 2564


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เสนอโดย
นางสาวนิลวรรณ บุญสันต์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ททรัพย์รวงทอง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ชื่อนักศึกษา	นิลวรรณ บุญสันต์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.906 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณ์อยู่ในระดับมากและด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีแต่ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่จะได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้องจึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย ตำแหน่ง อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีว่าที่ร้อยตรีหญิงสรวิทย์ เหมือนเพชรปลัดอำเภอ ตำแหน่ง (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีนายณรงค์ วัสสละ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตรทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีขอขอบพระคุณข้าราชการ กำนันผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด รวมทั้งขอบคุณเจ้าของตำรา เอกสารงานวิจัยทุกชิ้นที่ได้อ้างอิงไว้จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนๆ น้อง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมกับความสำเร็จในครั้งนี้ ซึ่งมีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นิลวรรณ บุญสันต์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับฝ่ายปกครอง.....	14
กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง.....	17
ข้อมูลทั่วไปที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	62

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะ.....	64
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	64
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	69
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	71
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)...	75
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	86

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ข้อมูลฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	17
ตาราง 2	กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	17
ตาราง 3	แบ่งเขตการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	37
ตาราง 4	จำนวนประชากรในเขตการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	38
ตาราง 5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
ตาราง 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล...	49
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม.....	50
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	51
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ....	52
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย.....	53
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	53
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	54
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม.....	55
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน.....	56
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพงาน.....	56
ตาราง 16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์.....	57
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร.....	58

ตาราง 18	ผลการวิเคราะห์การทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	หน้า 58
----------	---	------------

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 แผนที่แสดง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี.....	37

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

ฝ่ายปกครองนั้นมีบทบาทสำคัญในการทำงานในระดับพื้นที่ เพราะเป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ ได้แก่ 1. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง 2. กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร 3. กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง 4. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก เป็นธรรม 5. สำนักงานอำเภอและ 6. ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอมีภารกิจในระดับพื้นที่ที่หลากหลาย ฝ่ายปกครองจึงมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย วิชาการ พื้นที่ บุคคล ไม่หยุดหาความรู้ที่สำคัญต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ให้บริการต้องตอบรับกับบทบาทหน้าที่ของกรมการปกครอง คือ การทำให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” ซึ่ง (กรมการปกครอง, 2562)

ฝ่ายปกครองอำเภอท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรีประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งทุกคนต้องมีการปฏิบัติงานหน้าที่ร่วมกันในระดับพื้นที่ และต้องมีการบูรณาการงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากผลงาน และงานที่ได้มอบหมายให้กับฝ่ายปกครองลงไปดำเนินงานในระดับพื้นที่นั้น ผลการดำเนินงานในบางเรื่องยังขาดข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

กล่าวคือ การที่องค์กรใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน หรือบรรลุจุดมุ่งหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และค่าใช้จ่ายต้องมีการบริหารให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ (ชาคริต ชันดี, 2562)

แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานและการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมพลังในการตอบสนองความต้องการ เพื่อกระตุ้นที่จะทำให้มีความพยายามที่ทำงานได้ดีขึ้น เป็นแรงผลักดันในการพัฒนา การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงาน และผลจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การพัฒนาระบบงานต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะที่ดี และมีความพร้อมสำหรับการบริการประชาชน เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม สร้างแรงจูงใจและค่านิยมของบุคลากรให้เอื้อต่อการบริการประชาชน และพัฒนาวัฒนธรรมการให้บริการ ต่อยอดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภาครัฐ เพื่อบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชน (กรมการปกครอง, 2564)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรจึงมีความสำคัญมากต่อองค์กร แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำงานมากขึ้นเพื่องานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง อาจต้องกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อที่บุคลากรในหน่วยงานจะสามารถมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ถูกต้องและเต็มที่ จึงทำให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป และจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการให้บริการประชาชน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

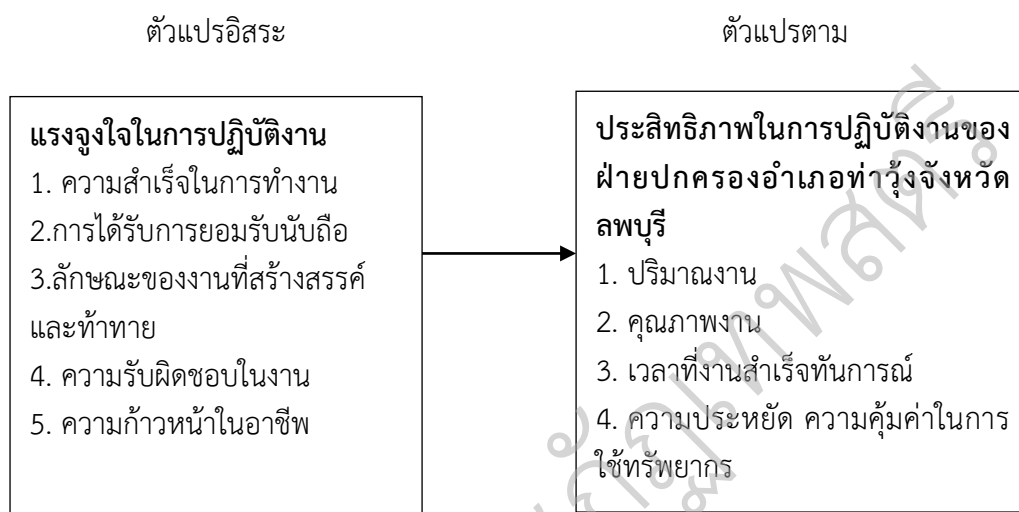
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วงจังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่แสดงต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยศึกษาจากเนื้อหา 2 หัวข้อ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ และความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จำนวน 428 คน ประกอบด้วย (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

- ข้าราชการ	จำนวน	10	คน
- กำนัน	จำนวน	11	คน
- ผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน	117	คน
- แพทย์ประจำตำบล	จำนวน	11	คน
- สารวัตรกำนัน	จำนวน	22	คน

- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฯ จำนวน 257 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คน จากสูตรคำนวณของ Taro Yamane (นราศรี ไววนิชกุล, 2552)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษา คือ ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา

ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึง เมษายน 2565

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นและผลักดันในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี หากได้รับการตอบสนองในทิศทางบวก ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ความพยายามในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน และสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการรับฟังความคิดเห็นการได้รับความยอมรับ รวมทั้งการได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง งานมีความท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การได้รับการมอบหมายในงานให้ตัดสินใจในการทำงานได้โดยไม่ถูกควบคุมหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีจนงานบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้งานมีความถูกต้องเรียบร้อย มีคุณภาพ สามารถสำเร็จทันการณตามเวลาที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า

ฝ่ายปกครอง หมายถึง ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ ท่าม่วงจังหวัดลพบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับฝ่ายปกครอง
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง
5. ข้อมูลทั่วไปที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ติดต่อกันที่ทำงานที่รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภัทรกร ผาสุขภิญโญ (2560, หน้า 8) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกาย และจิตใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการของตนเอง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 22 - 23) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

กัญญภัค จันทร์ฤทธิ (2561, หน้า 28) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันขับเคลื่อนและสิ่งที่กำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ผู้ที่มีแรงจูงใจในการจะทำงานสิ่งใด จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อซึ่งหากผู้ที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานสิ่งใด ๆ จะทำให้ล้มเลิก และยอมแพ้ไปก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยภายนอก คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นภายนอกตัวบุคคล เช่น รายได้ ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและกระตุ้นให้นำความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ปัจจัยภายใน

ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากร นำศักยภาพที่มีทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563, หน้า 12 - 13) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (2 - Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก (Frederick Herzberg, 1968) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ความพยายามในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน และสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ในการทำงานให้งานสำเร็จได้

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการรับฟังความคิดเห็นการได้รับความยอมรับ รวมทั้งการได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง งานมีความท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การได้รับการมอบหมายในงานให้ตัดสินใจในการทำงานได้โดยไม่ถูกควบคุมหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา

5) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1) นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในนโยบายและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามนโยบายขององค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดี มีความสามัคคี และช่วยเหลือกัน

4) ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้างผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ อาคารสถานที่ในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอสำหรับการทำงาน

6) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ตำแหน่งและองค์การมีความมั่นคง ยั่งยืนในระยะยาว

7) การได้รับการยอมรับขององค์การจากสังคม หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ องค์การได้รับการยอมรับจากสังคม

8) สภาพความเป็นอยู่ (Work Life Balance) หมายถึง การใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีความสมดุลกัน

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ มอร์แกน คิง, และ โรบินสัน (Morgan, King, & Robinson, 1984, p.210) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในของตัวบุคคล สัตว์ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- 1) แรงขับภายในตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่ความต้องการ สิ่งเร้า จากภายนอก
- 2) พฤติกรรมที่กระตุ้น “แรงจูงใจ”
- 3) เป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด) (2561, หน้า 23 - 26) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดย อับราฮัม มาสโลว์ (Hierarchy of Human Need by Abraham Maslow) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Human Need) โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่จึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
- 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

นอกจากนี้ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นอยู่ และแรงจูงใจในขั้นต่ำจะต้องได้สมปรารถนาก่อนที่จะได้แรงจูงใจขั้นสูง ซึ่งแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 5 ชนิด ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามความคิดของอับราฮัม มาสโลว์ ความต้องการนี้ ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็เกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคามมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีคามเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลควรประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขมากกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้วและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้นก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) อยู่ที่ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้น ต้องการอะไรบ้างและสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ลำดับนั้น แล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจะจูงใจมีความพอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนเองแล้ว วิธีจูงใจคนงานกลุ่มนี้ก็พยายามหาทางตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เขา เป็นต้น

ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของคนเราจะมีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยคนแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการลำดับความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลาตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1 - 5 และความต้องการนั้นจะมีความรุนแรง ต่อบุคคลมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองต่อความต้องการในลำดับขั้นแรก ๆ ที่ผ่านมามีเป็นอย่างไร ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อ

เปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่าลำดับขั้นของความต้อการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในหน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือความต้องการใดที่จะได้รับการตอบสนอง ดังนั้น หากจำเป็นต้องจูงใจด้วยความต้อการในลำดับขั้นต่อไป จึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ชีวิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากทฤษฎี สองปัจจัย (2 - Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งศึกษาถึงสาเหตุในการจูงใจการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559, หน้า 12) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขความพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พลธิสิทธิ์ อุทุม (2559, หน้า 25 - 26) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของและอื่น ๆ

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563, หน้า 10) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากตัวชี้วัดคือ ความประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สำเร็จได้ตามเป้าหมาย เกิดความคุ้มค่าและงานมีคุณภาพในทุกขั้นตอนกระบวนการ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับปรุงองค์การในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์การให้การทำงานมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจโดยมีสายการบังคับบัญชาในแนวราบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ปรับองค์การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายในการประเมินไว้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความพยายาม ความทุ่มเท จนงานนั้นบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ฉันทชัย ใจเย็น (2560, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ได้รับซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดในทุก ๆ ด้าน คือ ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ นอกจากนี้ประสิทธิภาพ (efficiency) ยังหมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรในการดำเนินงานให้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือที่เคยดำเนินการมาได้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานหรือในทางกลับกัน ยังหมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ใช้ในการดำเนินงานได้สูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือที่เคยดำเนินการมา หรือความสามารถในการประหยัดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ หรือที่เคยดำเนินการด้วย

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562, หน้า 6) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุดไม่มีข้อผิดพลาด ปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างตั้งใจ โดนอาจจะใช้เทคนิค วิธีการสร้างผลงานได้มากขึ้น เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ และโดยสิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา ค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558, หน้า 11) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียนไป

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด โดยปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการขององค์การ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ เฮอร์เบิร์ต เอ. ซีมอน (Herbert A. Simon, 1960) ที่กล่าวว่า การจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพให้ดูจาก ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้มา และถ้าเป็นการบริหารราชการหรือองค์การภาครัฐจะมีความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้ออกมา

I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน

S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับปรุงองค์การในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1) ปรับโครงสร้างองค์การ ตำแหน่ง เงินเดือน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบที่ใช้อยู่ให้มีความยืดหยุ่น โดยมองว่าการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางจะเป็นการปิดกั้น

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องปรับโครงสร้างองค์การให้เป็นแนวราบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน

2) ปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ กระชับชัดเจน ควรมีการออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ (Reengineering) เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากขึ้น โดยไม่ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา

3) พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) สร้างบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการให้รางวัลในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีการเปิดโอกาสและยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

5) เขียนคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

การปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2544 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านมุ่งเน้นปริมาณงาน พิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ
 2) ด้านมุ่งเน้นคุณภาพงาน พิจารณาจากความถูกต้องเรียบร้อยตามมาตรฐานของผลงาน
 3) ด้านมุ่งเน้นเวลาที่งานสำเร็จทันการณณ์ พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

4) ด้านที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร พิจารณาจากการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ซึ่งหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์สัน, และ โพลวแมน (Peterson, & Plowman, 1953, p.433) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ (ปัญญาพร จิตติพงศ์, 2558, หน้า 10 - 11)

1) คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุดและน่าพึงพอใจต่อการลงทุน

2) ปริมาณงาน งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปที่องค์กรคาดหวัง

3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมและได้ผลกำไรมากที่สุด

4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ ปีเตอร์สัน, และ โพลวแมน (Peterson, & Plowman, 1989) ได้ให้แนวคิด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) กล่าวคือ สินค้าคุณภาพของการทำงานต้องมีคุณภาพที่สูง ผลผลิตที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดีตอบสนองความต้องการได้ประโยชน์ อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจและมีความพึงพอใจสูงสุด

2) ปริมาณงาน (Quantity) กล่าวคือ มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ฉะนั้นบุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร

3) เวลา (Time) กล่าวคือการบริหารทรัพยากรเวลาที่จำเป็นต้องกำหนดให้อยู่ในลักษณะการสอดคล้องกับเนื้องานและปริมาณงานที่ถูกต้อง

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 14 - 15) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี 12 หลักของการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals)
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
- 3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel)
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
- 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)
- 7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
- 8) มีมาตรฐานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedules)
- 9) มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)
- 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
- 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written Standard - Practice Instructions)
- 12) ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson ในเวลาต่อมาและเป็นต้นแบบแนวคิด ประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อจนถึงทุกวันนี้

ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผล ของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ 2544 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อนำไป

ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับฝ่ายปกครอง

1. ประวัติกรรมกรปกครอง

กระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงหนึ่งที่ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 มีสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงเป็นเสนาบดีรับผิดชอบงานมหาดไทยหรืองานปกครองประเทศและได้มีการแบ่งหน้าที่ระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกันโดยให้กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบรวมการบังคับบัญชาหัวเมืองทั้งหมดเพียงกระทรวงเดียว

กระทรวงมหาดไทยเมื่อแรกตั้งแบ่งออกเป็น 3 กรม มีชื่อเรียกตามทำเนียบเดิมแต่ให้มีหน้าที่ต่างกัน คือ

1) กรมมหาดไทยกลางเป็นพนักงานทำการทุกอย่าง ซึ่งมีให้แยกออกไปเป็นหน้าที่กรมอื่น
2) กรมมหาดไทยฝ่ายเหนือให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนกการปราบปรามโจรผู้ร้ายกับแผนกอัยการรวมทั้งการเกี่ยวข้องกับชาวต่างประเทศ (แต่ภายหลังโอนการที่เกี่ยวกับต่างประเทศไปเป็นหน้าที่ปลัดทูลฉลอง)

3) กรมมหาดไทยฝ่ายพลำภังให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนกปกครองท้องที่

สำหรับการปกครองในส่วนภูมิภาคได้ กำหนดรูปแบบการปกครองที่เรียกว่า “เทศาภิบาล” ขึ้นมาใช้และได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบดูแลโดยจัดแบ่งหัวเมืองออกเป็นมณฑล เมือง และอำเภอโดยมีสมุหเทศาภิบาล ผู้ว่าราชการเมือง และนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตท้องที่นั้น ๆ และมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานในระดับตำบลและหมู่บ้าน กรมมหาดไทยฝ่ายพลำภังจึงเป็นต้นกำเนิดของกรมการปกครองซึ่งได้มีการเปลี่ยนชื่อและปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในมาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2458 กรมพลำภัง มีส่วนราชการย่อย คือกรมปกครองและกรมฝ่ายเหนือ

พ.ศ. 2459 กรมพลำภังมีส่วนราชการย่อย คือกรมปกครองท้องที่และกรมการเมือง

พ.ศ. 2460 กรมปกครองมีส่วนราชการ 2 แผนกคือแผนกปกครองท้องที่และแผนกการเมือง

พ.ศ. 2466 กรมพลำภัง มีส่วนราชการย่อย คือกรมปกครอง และกรมการเมือง

พ.ศ. 2467 กรมพลำภัง มีส่วนราชการย่อย คือ การภายในกรมภายนอก และกรมทะเบียน

พ.ศ. 2469 กรมพลำภัง มีส่วนราชการย่อย คือ กรมปกครอง กรมทะเบียนและกรมราชทัณฑ์

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบ ประชาธิปไตยแล้วในปี พ.ศ. 2476 กรมพลำภังได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมมหาดไทยต่อมาในปี พ.ศ. 2505 จึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อ “กรมการปกครอง” จนถึงปัจจุบัน

ในพุทธศักราช 2559 ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดให้กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองการสื่อสาร กองคลัง กองวิชาการและแผนงาน วิทยาลัยการปกครอง สำนักกิจการความมั่นคงภายใน สำนักบริหารการทะเบียน สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น สำนักอำนวยความสะดวกอาสาสมัครดินแดน สำนักการสอบสวนและนิติการ และยังใช้มาจนถึงปัจจุบัน

สำหรับภูมิภาค ตั้งแต่พุทธศักราช 2476 เป็นต้นมา กรมการปกครองได้จัดส่วนราชการ เป็น 2 ระดับ คือ ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ อย่างไรก็ตามนับแต่พุทธศักราช 2511 จนถึงปัจจุบัน ได้จัดส่วนราชการเป็น 3 ระดับ คือ ที่ทำการปกครองจังหวัด ที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ (กรมการปกครอง, 2564)

2. ประวัติความเป็นมาของการปกครองท้องถิ่น

การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (อยุธยา) ได้มีการจัดระเบียบการปกครองแผ่นดินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ก) การปกครองส่วนกลาง ข) การปกครองส่วนภูมิภาค หรือเรียกว่า การปกครองอาณาเขตการปกครองส่วนภูมิภาคหรือการปกครองอาณาเขตมีเมือง หรือหัวเมืองเป็นศูนย์การบริหารมีผู้รั้ง หรือพระยามหานคร เป็นผู้ปกครอง จัดระเบียบการปกครองภายในเมืองหนึ่ง ๆ ออกเป็นหน่วยการปกครองรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา คือ

- แขวงประกอบด้วย ตำบลหลายแห่งรวมกัน มี “หมื่นแขวง” เป็นผู้ปกครอง
- ตำบล ประกอบด้วย หมู่บ้านหลายแห่งรวมกัน มี “กำนัน” เป็นหัวหน้า
- หมู่บ้านมี “ผู้ใหญ่บ้าน” ซึ่งผู้ว่าราชการเมืองเลือกตั้งเป็นหัวหน้า

ในสมัยต่อมา หัวเมืองต่าง ๆ บางเมืองได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดกฎหมายที่ระบุไว้ รวมทั้งสถานการณ์บ้านเมืองในบางขณะไม่เอื้ออำนวย ทำให้บางครั้งหมู่บ้านไม่มีผู้ปกครอง ประกอบกับลักษณะการจัดการปกครองก็ไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอนแต่อย่างใด ทำให้มีการละเว้นการจัดรูปการปกครองในระดับหมู่บ้าน คงมีแต่พนักงานปกครองระดับตำบลมี “กำนัน” เป็นผู้ปกครองขั้นต้น ดังนั้น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่เพราะทรงเล็งเห็นว่า การปกครองระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งการจัดการปกครองตำบล หมู่บ้านใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิม คือ ให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้านเอง แทนการแต่งตั้งโดยผู้รั้งเมืองดังแต่ก่อน

สำหรับการบังคับบัญชาอันได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันโจรกรรมและผู้ร้าย และกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนในหน้าที่ ได้แก่ สินลดค่านา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบย่ำที่นาราษฎร ซึ่งความมุ่งหมายในการปกครองระดับหมู่บ้าน ก็เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งราษฎรเลือกสรรขึ้นด้วยความยินยอมช่วยกันดำเนินกิจการในหมู่บ้านให้

เรียบง่าย เป็นหู เป็นตาแก่ทางราชการ ที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเก็บภาษีอากร เพื่อใช้ในกิจการบริหารงานของแผ่นดิน

ภายหลังปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านประสบผลสำเร็จด้วยดีจึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้าน ตำบล เรียกว่า “การปกครองท้องถิ่น” อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ โดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบล และหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายฉบับนี้มีจุดเด่นที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้าน ด้วยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเอง ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) จึงได้ทรงประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติดังกล่าวและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2475 และถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมา (กรมการปกครอง, 2563)

3. ฝ่ายปกครอง

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับสังคมและการปกครองของไทยมาอย่างยาวนาน มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การอำนวยความสะดวก ดูแลความเป็นอยู่ทุกข์สุขของราษฎรเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในพื้นที่ตำบลหมู่บ้าน หัวใจของภารกิจงานกรมการปกครองอยู่ที่อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองระดับฐานรากที่เป็นจุดเชื่อมในการยึดโยงสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ และหลอมรวมประชาชนให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการ และทุกฝ่ายในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ

ฝ่ายปกครองมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน การปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย วิชาการ พื้นที่ บุคคล ไม่หยุดหาความรู้ ที่สำคัญต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ให้บริการต้องตอบรับกับบทบาทหน้าที่ของกรมการปกครอง คือ การทำให้ประชาชน “ทุกชั้นน้อยลง สุขมากขึ้น”

สิ่งสำคัญ คือ ทักษะต้องหลากหลาย มีความเชี่ยวชาญ สังคมประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงาน มีทัศนคติการทำงานที่ดี รักในเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการของแผ่นดิน ต้องอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละ มีทัศนคติของการเป็นข้าราชการโดยแท้จริง คือ การเป็นผู้ให้บริการและทำให้ประชาชนชื่นใจ มีคุณธรรมและจริยธรรมรู้อะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ทำในสิ่งที่ถูก เป็นคนเก่งคนดี และคนแข็งแรง รู้ภาระงานในหน้าที่ รู้การประสานงาน รู้การยืดหยุ่น รู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น กับบ้านเมือง สังคม เป็นคนที่แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ อดทน ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งเร้าที่ทำให้ด้อยค่าของการเป็นข้าราชการ จำเป็นที่

จะต้องเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับการทุจริตมิชอบจากงานในหน้าที่โดยเด็ดขาด (กรมการปกครอง, 2564)

ฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฯ

ตาราง 1 ข้อมูลฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	10
กำนัน	11
ผู้ใหญ่บ้าน	117
แพทย์ประจำตำบล	11
สารวัตรกำนัน	22
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	257
รวม	428

ที่มา: (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง

ตาราง 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
1	พ.ร.บ.ลักษณะปกครอง ท้องที่ พระพุทธศักราช 2457	- มีอำนาจหน้าที่ในทาง ปกครองและรักษาความสงบ เรียบร้อย ตามมาตรา 10, 27, 28, 34 - 43, 50 - 60 - ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ ช่วยเหลือนายอำเภอในการ ปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้า ราษฎรในหมู่บ้านของตนตาม มาตรา 27	- ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ ในเขตหมู่บ้าน - อำนวยความเป็นธรรมและ ดูแลรักษาความสงบ เรียบร้อยและความปลอดภัย ให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน - มีอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วย ความอาญา ในฐานะผู้ ช่วยเหลือเจ้าพนักงาน - กำนันมีหน้าที่และอำนาจ ในการที่เกี่ยวข้องด้วยความ อาญาในฐานะผู้ช่วยเหลือเจ้า พนักงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
			<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อเกิดเหตุร้ายสำคัญในตำบลเป็นหน้าที่ของกำนันเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านให้ช่วยเหลือ เพื่อระงับเหตุได้ - กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลรักษาคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินและสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบล
2	ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	- เป็นพนักงานฝ่ายปกครองตาม ป. วิ อาญามาตรา 2 (16) มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่และมีอำนาจหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิดทางอาญาตาม ป.วิ อาญา มาตรา 78 และการค้น ตาม มาตรา 92	- พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลไม่ได้เว้นแต่พบบุคคลกระทำความผิดซึ่งหน้า พบบุคคลอันตรายควรสงสัยว่าจะก่อเหตุร้ายโดยมีเครื่องมือหรือวัตถุอื่นที่สามารถใช้ในการกระทำผิด เป็นการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราว ทั้งนี้ เมื่อจับและต้องแจ้งว่าบุคคลนั้นจะต้องถูกจับพร้อมทั้งแจ้งสิทธิด้วย

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
			- พนักงานฝ่ายปกครองหรือ ตำรวจจะค้นในที่รโหฐานโดย ไม่มีหมายค้นหรือคำสั่งของ ศาลไม่ได้ เว้นแต่มีเสียงร้อง ให้ช่วยมาจากข้างในที่ รโหฐาน เมื่อบุคคลที่ได้ กระทำความผิดซึ่งขณะที่ถูก ไล่จับหนีเข้าไปในที่รโหฐาน
3	พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 - ข้อบังคับว่าด้วยการ ปฏิบัติงานประนีประนอม ข้อพิพาทของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530	- มีอำนาจหน้าที่ในการ ประนีประนอมข้อพิพาทของ ราษฎรในพื้นที่ตามข้อบังคับ ว่าด้วยการปฏิบัติงาน ประนีประนอมข้อพิพาท ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ข้อ 5, 6, 11	- การประนีประนอมข้อ พิพาทในคดีแพ่งและ คดีอาญาอันยอมความได้ ดำเนินการดังนี้ 1. สอบถามคู่กรณีจาก ข้อเท็จจริง 2. สอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ ที่เกี่ยวข้องในกรณีจำเป็น 3. ตรวจสอบเอกสารวัตถุ หรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องตาม ความยินยอมของเจ้าของ หรือผู้ครอบครอง 4. หากคู่กรณี ตกลงกันไม่ได้ - ยุติเรื่อง แจ้งคู่กรณีทราบและรายงาน ในอำเภอทราบ ตกลงได้ - ทำสัญญา ประนีประนอมยอมความขึ้น 4 ฉบับ (คู่กรณีฝ่ายละ 1 ฉบับ, ผู้ใหญ่บ้าน 1 ฉบับ และรายงานในอำเภอ 1 ฉบับ)

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติ ของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
4	พ.ร.บ.การทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 - ประกาศสำนักทะเบียน กลาง เรื่อง การแต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นนาย ทะเบียนผู้รับแจ้ง ลงวันที่ 23 มีนาคม 2535 หมายเหตุ การเปรียบเทียบปรับเป็น อำนาจของนายทะเบียน อำเภอและนายทะเบียน ท้องถิ่น	- เป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง ประจำตำบลหมู่บ้านตาม ประกาศสำนักทะเบียนกลางฯ มีหน้าที่รับแจ้งการเกิด การ ตาย การย้ายที่อยู่ การสร้าง บ้านใหม่ การรื้อบ้านและการ กำหนดเลขประจำบ้าน - เป็นนายทะเบียนในเรื่องการ ตรวจสอบความถูกต้องของ ทะเบียนราษฎรในตำบล หมู่บ้าน - เป็นเจ้าพนักงานตาม ประมวลกฎหมายอาญาใน การจับกุมผู้กระทำความผิด งานทะเบียนราษฎรในเขต ตำบล หมู่บ้าน	- รับแจ้งงานทะเบียนราษฎร ของประชาชนในตำบล หมู่บ้านและออกหลักฐาน ดังต่อไปนี้ให้แก่ประชาชน เพื่อนำไปยื่นต่อนายทะเบียน (ยกเว้นในเขตกทม.) 1. ใบรับแจ้งการเกิด ท.ร.1 ตอนหน้า 2. ใบรับแจ้งการตายท.ร.4 ตอนหน้า 3. ใบรับแจ้งการย้ายที่อยู่ ท.ร.6 ตอนหน้า 4. ใบรับแจ้งเกี่ยวกับบ้าน ท.ร 9 - เรียกเจ้าบ้านมาให้ ข้อเท็จจริงหรือแสดง หลักฐาน รวมถึงการเข้าไป สอบถามผู้อยู่ในบ้านได้ตาม ความจำเป็น เพื่อตรวจสอบ การทะเบียนราษฎรให้ ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง - จับกุมผู้กระทำการทุจริต เกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้านนำส่ง ให้พนักงานสอบสวน ดำเนินคดีตามกฎหมาย

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
5	<p>พ.ร.บ.บัตรประจำตัว ประชาชน พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2542</p> <p>- คำสั่งกระทรวง มหาดไทยที่ 452/2542 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2542 เรื่อง การแต่งตั้งเจ้า พนักงานตรวจบัตรและ พนักงานเจ้าหน้าที่</p> <p>- ระเบียบกรมการ ปกครองว่าด้วยการจัดทำ บัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2538</p>	<p>- เป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตร ประจำตัวประชาชนเฉพาะ ด้านตรวจในพื้นที่ตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทยที่ 452/2552 ข้อ 2 มีอำนาจ หน้าที่ในการตรวจบัตร ประจำตัวประชาชน ตามด้าน ตรวจต่างๆ ทั้งนี้ ต้องมีคำสั่ง ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติ หน้าที่ ณ ด้านตรวจนั้นๆด้วย</p> <p>- เป็น บุคคลผู้เนาเชื่อถือ ใน การรับรองตัวบุคคลผู้ขอทำ บัตร (ข้อ 4)</p> <p>- เป็นผู้มอบบัตรประจำตัว ประชาชนให้กับราษฎรใน ตำบล หมู่บ้าน กรณีบัตรประจำตัวประชาชน ของบุคคลมีสถานการณืเข้า เมืองโดยชอบด้วยกฎหมายแต่ ยังไม่ได้รับสัญชาติไทย</p>	<p>- ขอตรวจบัตรประจำตัว ประชาชนจากผู้ที่เกิด ทางผ่านเข้าออกตามด้าน ตรวจต่าง ๆ</p> <p>- ให้คำรับรองผู้ขอทำบัตร เฉพาะผู้ที่ตนรู้จักคุ้นเคยและ ยืนยันได้ว่าเป็นผู้มีสัญชาติ ไทยและเป็นบุคคลเดียวกับที่มี ชื่อในทะเบียนบ้านตามที แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ จริงในกรณีที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ร้องขอ</p> <p>- มอบบัตรที่รับจากอำเภอ ให้แก่เจ้าของบัตรโดยตรง หรือผู้ที่เจ้าของบัตรมอบ อำนาจให้รับบัตรแทนโดยให้ ผู้รับบัตรลงลายมือชื่อของ วันที่รับบัตรให้ชัดเจน</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
6	พ.ร.บ.อาวุธปืนเครื่อง กระสุนปืนวัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียม อาวุธปืน พ.ศ. 2490 - คำสั่งกระทรวง มหาดไทยที่ 674/2490 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2490 - หนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0310.2/ว 967 ลง วันที่ 24 มีนาคม 2540	- เป็นผู้รับรองความเหมาะสม และความประพฤติของผู้ขอ อนุญาตมีและใช้อาวุธปืนต่อ นายทะเบียนท้องที่ - เป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจตราการมีและใช้อาวุธ ปืนภายในตำบล หมู่บ้านให้ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย	- ให้คำรับรองความ เหมาะสม เหตุผลความ จำเป็น นิสสัยใจคอ และความ ประพฤติของผู้ขออนุญาตมี และใช้อาวุธปืนต่อนาย ทะเบียนท้องที่ตามความเป็น จริง กรณีผู้ขอเป็นลูกบ้านใน ปกครอง - กำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจ ตรา การมีและใช้อาวุธปืน ภายในตำบล หมู่บ้าน - รายงานความประพฤติของ ผู้ได้รับอนุญาตให้มีและใช้ อาวุธปืน ซึ่งมีพฤติการณ์ไม่ เหมาะสม หรือเป็นภัยต่อกัน รักษาความสงบเรียบร้อยให้ นายทะเบียนอาวุธปืนทราบ เพื่อเรียกประกันทัณฑ์บน หรือใช้อำนาจเพิกถอน ใบอนุญาต
7	พ.ร.บ.ภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 - กฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2516	- กำหนดมีฐานะเป็น คณะกรรมการ ตีราคาปาน กลางที่ดินตาม พ.ร.บ. ภาษี บำรุงท้องที่ฯ มาตรา 14 (3) - กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีฐานะ เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตาม แบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท.5) ในเขตท้องที่นั้น ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2516 ข้อที่ 3 มีอำนาจ หน้าที่ในการสำรวจที่ดินเพื่อ จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
8	พ.ร.บ.การเช่าที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม พ.ศ. 2524 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนด เป็นรองประธาน คชก.ประจำตำบลและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ให้ คำปรึกษา แก่ นายอำเภอ ใน กรณีการแต่งตั้งผู้แทนผู้เช่า และผู้แทนผู้ให้เช่าในเขต ตำบล และ คชก.ประจำตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ - ประกาศกำหนดตามมาตรา 40 - จัดทำทะเบียนผู้เช่าและผู้ให้ เช่าภายในเขตตำบล - พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาท เกี่ยวกับการเรียก เก็บค่าเช่า การชำระค่าเช่า และ ระยะเวลาของการเช่า ตลอดจนข้อพิพาทอื่นหรือ ค่าเสียหายอันเกิดจากการเช่า - อำนาจหน้าที่อื่น ตามที่คชก. จังหวัดหรือคชก.อำเภอ มอบหมาย - เป็นเจ้าพนักงานตาม ป.วิ อาญามีอำนาจเรียกผู้เช่า ผู้ให้ เช่า หรือผู้เกี่ยวข้องมาให้ ถ้อยคำหรือชี้แจงหรือส่ง เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการ เช่ามาประกอบการพิจารณา ได้ (มาตรา 19 วรรคหนึ่ง) - มีอำนาจเข้าไปในที่ดินที่เช่า หรือที่เก็บผลผลิตของผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้เกี่ยวข้อง ใน 	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		ระยะเวลาระหว่างพระอาทิตย์ ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกเพื่อ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การเช่าได้ (มาตรา 19 วรรค 2)	
9	พ.ร.บ.จดทะเบียน ครอบครัว พ.ศ. 2478 -ระเบียบมท.ว่าด้วยการจด ทะเบียนครอบครัว พ.ศ. 2541	- กำหนด เป็นผู้รับคำร้องขอ จดทะเบียนสมรสของคู่สมรส ที่มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น ซึ่งยื่น ขอจดทะเบียนสมรสนอก สำนักทะเบียนในท้องที่ ที่ ผวจ.ประกาศโดยอนุมัติของ รมว.มท แล้วนำส่งต่อนาย ทะเบียน ส่วนผู้ใหญ่บ้าน จะ เป็นพยานกรณีคู่สมรสแสดง เจตนาจะทำการสมรสนอก สำนักทะเบียน (มาตรา 6) - กำหนดเป็นพยานในกรณีคู่ สมรสประสงค์จะขอจด ทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือ กริยา (มาตรา 14)	- กำหนดรับคำร้อง ของผู้อื่น จดทะเบียนในท้องที่ ที่ผวจ. โดยอนุมัติของ รมว. มท. กำหนดแล้วนำส่งต่อนาย ทะเบียนท้องที่เพื่อ ดำเนินการต่อไป -กำหนด เป็นพยาน เนื่องจาก ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสอง ฝ่ายตกอยู่ในอันตรายใกล้ ความตายและโดยพฤติกรรมการ ที่เป็นอยู่นายทะเบียนไม่ สามารถไปจดทะเบียนให้ได้ มีความประสงค์จะขอจด ทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือ กริยา โดยร้องขอต่อกำนัน แทน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
10	พ.ร.บ. สัตว์พาหนะ พ.ศ.2482 (มาตรา 4, 8, 12, 18, 24) -ระเบียบการสัตว์ พาหนะ พ.ศ. 2482	- ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ เป็นพยานในการนำสัตว์ไป ขอจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณ สัตว์พาหนะ (ม.8) มีหน้าที่ช่วยเหลือกำนัน ใน การดำเนินการเกี่ยวกับการ ทะเบียนสัตว์พาหนะ สำรวจและจัดทำบัญชีสัตว์ที่ ยังไม่ได้ทำตัวพิมพ์รูปพรรณ (แบบ ส.พ.19) จัดทำบัญชีสัตว์ประจำช่อง ซึ่งยังไม่ได้ทำตัวพิมพ์ รูปพรรณ (แบบ ส.พ.18) และบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำ ตัวพิมพ์รูปพรรณ (แบบส.พ. 19) และตรวจสอบแก้ไข - กำนันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ รับมอบตัวรูปพรรณสัตว์ กรณีผู้จัดทำรูปพรรณแต่ไม่มี สัตว์ในครอบครองเพื่อส่งให้ นายทะเบียนต่อไป (ม.12) รับแจ้งความหรือรับมอบตัว รูปพรรณสัตว์ที่ตายจาก เจ้าของสัตว์หรือตัวแทน (ม. 18) รับมอบตัวรูปพรรณกรณี บัตรหายตามคินมาไม่ได้ (ม. 24)	- นำสัตว์พาหนะที่มีอายุครบ เกณฑ์ที่จะต้องทำตัว รูปพรรณ พร้อมด้วยเจ้าของ สัตว์หรือตัวแทนไปขอจด ทะเบียนทำตัวรูปพรรณจาก นายทะเบียนท้องที่ - รับแจ้งความและรับมอบ ตัวรูปพรรณสัตว์ที่ตายจาก เจ้าของสัตว์หรือตัวแทนหรือ ผู้ครอบครองชั่วคราว เพื่อ นำส่งต่อนายทะเบียนท้องที่ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ ทราบว่าสัตว์น้ำตาย

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
11	พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ.2484	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม ประกาศกระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง แต่งตั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ 2484 ข้อ 1 (9) (10) ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2547 มีอำนาจหน้าที่ ในการ ป้องกันจับกุมและปราบ ปรามผู้กระทำความผิดและยึดของ กลางภายในเขตรับผิดชอบ	- ปฏิบัติหน้าที่จับกุม ปราบปรามผู้บุกรุก ครอบครองป่า หรือผู้ที่มีไม้ หวงห้ามอันมิได้แปรรูป หรือ มีไม้แปรรูปเกิน 0.02 ลบ.ม. โดยมิได้รับอนุญาต หรือ จับกุมผู้เก็บหาของป่าหวง ห้ามที่ไม่ได้รับอนุญาต
12	พ.ร.ก.กำหนดไม้หวงห้าม พ.ศ.2530	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม ประกาศกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเรื่อง แต่งตั้ง พนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484 ข้อ 1 (9) (10) ประกาศ ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2547 มีอำนาจ หน้าที่ในการป้องกันจับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิด ได้ยึดของกลางตาม พ.ร.ก. กำหนดไม้หวงห้าม พ.ศ. 2530 ภายในเขตท้องที่ รับผิดชอบ	
13	พ.ร.ก.กำหนดของป่าหวง ห้าม พ.ศ.2530	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม ประกาศกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เรื่อง แต่งตั้งเจ้า พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		ข้อ 1 (9) (10) ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2547 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดและยึดของกลางตาม พ.ร.ก. กำหนดของป่าไม้หวงห้าม พ.ศ. 2530 ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ	
14	พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 ข้อ 2.2 (3) ประกาศ ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2546 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ	- ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ผู้บุกรุกทำลายป่าสงวนแห่งชาติ
15	พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2547 มีอำนาจหน้าที่ในการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ	- จับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิดและคุ้มครองดูแลรักษาอุทยานแห่งชาติ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		พ.ศ. 2504 ภายในเขตท้องที่ รับผิดชอบ	
16	พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครอง สัตว์ป่า พ.ศ. 2535	- เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเรื่อง แต่งตั้ง เจ้า พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ข้อ 2.1 (3)ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2547 มี อำนาจหน้าที่ในการจับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิด ตาม พ.ร.บ. สงวนและ คุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2535 ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ	- ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและ ปราบปรามมิให้ผู้ใดยึดถือ ครอบครองที่ดิน หรือตัดโค่น แผ้วถาง เผา ทำลายต้นไม้ ซุดหาแร่ ดิน หิน หรือทำ อันตรายแก่สัตว์ป่าตาม ประกาศประเภทสัตว์ป่าตาม พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครอง สัตว์ป่าฯ
17	พ.ร.บ. สงวนป่า พ.ศ. 2535	-เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเรื่อง แต่งตั้ง เจ้า พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.สงวนป่า พ.ศ. 2535 ข้อ 1.1 (9) (10) ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2547 มี อำนาจหน้าที่ในการจับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิด และยึดของกลาง ตาม พ.ร.บ. สงวนป่า พ.ศ. 2535 ภายใน เขตท้องที่รับผิดชอบ	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
18	พ.ร.บ. เลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545	- เป็นเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเรื่อง แต่งตั้ง เจ้า พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.เลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545 ข้อ 1.1 (9) (10) ประกาศ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2547 มีอำนาจหน้าที่ในการ จับกุมปราบปรามผู้กระทำ ความผิดและยึดของกลาง ตาม พ.ร.บ. เลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545 ภายในเขตท้องที่ รับผิดชอบ	
19	พ.ร.บ. โรคระบาดสัตว์ พ.ศ. 2558	เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม ประกาศกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ เรื่อง แต่งตั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. โรค ระบาดสัตว์ พ.ศ. 2558 ข้อ 2 (10) (11) ประกาศ ณ วันที่ 19 สิงหาคม 2558 มีอำนาจ หน้าที่ดังนี้ - มีอำนาจรับแจ้งในกรณี เจ้าของสัตว์มาแจ้งว่าสัตว์ป่วย หรือตาย ตามมาตรา 11 แล้วให้มีอำนาจตรวจสัตว์ หรือซากสัตว์ รวมทั้งออก คำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของ สัตว์ หรือซากสัตว์จัดการให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 13)	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		<ul style="list-style-type: none"> - มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของสัตว์ออกคำสั่งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 12) - มีหน้าที่รับแจ้ง ในกรณีที่สัตว์ไม่มีเจ้าของป่วยหรือตาย (มาตรา 14) - มีอำนาจกษัตริย์ที่ป่วยหรือตายนั้นไว้ตามที่เห็นสมควรไว้ในบริเวณนั้นตาม (มาตรา 15) 	
20	พ.ร.บ. การชลประทาน ราษฎร พ.ศ. 2482	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ เกณฑ์แรงงานอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎรในเวลาฉุกเฉิน (มาตรา 14) เป็นผู้แบ่งกลุ่มและควบคุมงานในการแบ่งปันการงานและเครื่องอุปกรณ์ชลประทานส่วนราษฎร (มาตรา 17) แบ่งปันน้ำในเขตชลประทานส่วนราษฎรโดยแบ่งปันตามส่วนของจำนวนเนื้อที่การเพาะปลูก (มาตรา 21) 	
21	พ.ร.บ. การชลประทาน หลวง พ.ศ. 2485	<ul style="list-style-type: none"> - มีหน้าที่ดูแลรักษาคันคลองและทางน้ำชลประทานที่อยู่ในเขตท้องที่ (มาตรา 17) 	
22	พ.ร.บ. คຸ້ມครองเด็ก พ.ศ. 2546	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นพนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ รับแจ้งรายงานเกี่ยวกับการส่งเคราะห์ หรือคຸ້ມครองสวัสดิภาพของเด็ก (มาตรา 29) 	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		เข้าตรวจค้นและมีอำนาจ แยกตัวเด็กออกจากครอบครัว ควบคุมครองสวัสดิภาพ (มาตรา 41) ยื่นคำขอต่อศาล เพื่อขอมาตราในการคุ้มครอง เด็ก (มาตรา 43)	
23	พ.ร.บ. คุ้มครอง ผู้ถูกกระทำด้วยความ รุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550	- เป็นพนักงานฝ่ายปกครองมี อำนาจหน้าที่ รับแจ้ง/รายงานเกี่ยวกับการ กระทำ ความรุนแรงใน ครอบครัว (มาตรา 5) มี อำนาจเข้าไปในเคหสถาน สถานที่เกิดเหตุ จัดให้ผู้ถูกกระทำด้วยความ รุนแรงในครอบครัวเข้ารับการ ตรวจรักษาจากแพทย์ และ ขอรับคำปรึกษาแนะนำจาก จิตแพทย์นักจิตวิทยาหรือนัก สังคมสงเคราะห์ จัดให้มีการร้องทุกข์ (มาตรา 6)	
24	พ.ร.บ. สภากงศ์กรชุมชน พ.ศ. 2551	- มีอำนาจหน้าที่ในการจัดแจ้ง การจัดตั้งชุมชน การจัดแจ้ง การจัดตั้งหรือยุบสภากงศ์กร ชุมชนตำบล (มาตรา 5,10)	
25	พ.ร.บ. ให้ใช้ประมวล กฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 กฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 448 พ.ศ. 2542	- เป็นเจ้าพนักงานผู้ปกครอง ท้องที่ ซึ่งได้รับมอบหมายจาก นายอำเภอให้ช่วยเหลือเจ้า พนักงานที่ดินในการรังวัด ที่ดินเพื่อออกหนังสือสำคัญ (น.ส) หรือโฉนด หรือการ แบ่งแยกโอนซื้อขายที่ดิน ซึ่ง	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		ในการนี้อาจได้รับค่าป่วยการ จากทางราชการตามกฎหมาย กระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 48 พ.ศ. 2542	
26	พ.ร.บ. วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. วัตถุอันตรายพ.ศ. 2535 เฉพาะวัตถุอันตรายที่ เกี่ยวกับการ โกลโฟเซต คลอร์ ไพริฟอส และพาราควอตที่ กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้าเป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ เข้าไปตรวจสอบการใช้วัตถุ อันตรายตาม มาตรา 54 (1) แห่งพระราชบัญญัติวัตถุ อันตราย พ.ศ. 2535 ภายใน เขตท้องที่รับผิดชอบ	
27	พ.ร.บ. แร่ พ.ศ. 2510	- เป็นกลุ่มตัวแทนที่ปรึกษา เบื้องต้นให้กับผู้เสียหาย (มาตรา 89/9 (2))	
28	พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535	- อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมู่บ้าน (ทสม.) - ฝ้าระหวางการเปลี่ยนแปลง คุณภาพ - สิ่งแวดล้อมโครงการพัฒนา พื้นที่ดินเค็ม	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
29	*พ.ร.บ. นโยบายการ ท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2551	- มีหน้าที่ในการ ประชาสัมพันธ์งานด้านการ ท่องเที่ยวและกีฬา - การส่งเสริมพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยวในพื้นที่ - โครงการพัฒนาบุคลากร เครือข่ายด้านการท่องเที่ยว - โครงการมหกรรมกีฬาเพื่อ มวลชน	
30	*พ.ร.บ. จัดที่ดินเพื่อการ ครองชีพ พ.ศ. 2511	- เป็นหัวหน้าเขตในนิคม สร้างตนเอง	
31	*พ.ร.บ. ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการพ.ศ. 2551	- มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	
32	*พ.ร.บ. ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546	- มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิ ผู้สูงอายุ	
33	*พ.ร.บ. พัฒนาพลังงาน และส่งเสริมพลังงานพ.ศ. 2535	- โครงการจัดทำแผนพลังงาน ชุมชน - การจัดเก็บข้อมูลด้าน พลังงานชุมชน - โครงการหมู่บ้านพลังงานใน ชนบท	
34	*พ.ร.บ. การไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทยพ.ศ. 2511	- โครงการไฟฟ้าพลังน้ำระดับ หมู่บ้าน - เป็นคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบทรัพย์สินและ ค่าใช้จ่ายชดเชยแก่ราษฎร - โครงการก่อสร้างขยาย ระบบส่งไฟฟ้า - โครงการพัฒนาชุมชนใน พื้นที่รอบโรงงานไฟฟ้า	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
		<ul style="list-style-type: none"> - สํารวจบ้านเรือนราษฎรและ ประสานงาน การดำเนินงาน การขยายเขตไฟฟ้า - ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและ ติดประกาศข่าวสารต่างๆ ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค - แจกข่าวสารเกี่ยวกับระบบ จำหน่ายที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย ในพื้นที่ให้การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคทราบเพื่อทำการแก้ไข - สอดส่องดูแลทรัพย์สินของ การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเพื่อ ป้องกันโจรกรรม - ช่วยตรวจตรากรณี บุคคลภายนอกแอบอ้างเป็น เจ้าหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค - โครงการไฟฟ้าอย่างประหยัด และปลอดภัย 	
35	*พ.ร.บ. ความรับผิดชอบ ต่อการเสียหายที่เกิดขึ้น จากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551	- งานคุ้มครองผู้บริโภค	
36	*พ.ร.บ. มาตราชั่งตวงวัด พ.ศ. 2542	- มีหน้าที่สอดส่องดูแลและ แจ้งนายอำเภอทราบเมื่อพบ การกระทำผิดเป็น	- อาสาสมัครชั่งตวงวัด
37	*พ.ร.บ. ว่าด้วยราคาสินค้า และบริการ พ.ศ. 2542	- ติดตามสถานการณ์ราคา สินค้าอุปโภค บริโภค	- โครงการธงฟ้า

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	อำนาจและหน้าที่ตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	แนวทาง/วิธีปฏิบัติ
38	*พ.ร.บ. น้ำบาดาล พ.ศ. 2551	- มาตรการแทรกแซงตลาด สินค้าเกษตร - โครงการจัดหาตลาดให้ เกษตรกร	
39	*พ.ร.บ. น้ำบาดาล พ.ศ. 2551	- จัดหาแหล่งน้ำบาดาล	
40	*พ.ร.บ. การทวงถามหนี้ พ.ศ. 2558 - คำสั่ง มท.ที่ 1082/2558 ลงวันที่ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2558	- เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 1082/2558 เรื่อง แต่งตั้ง พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพ.ร.บ. การทวงถามหนี้ พ.ศ. 2558 ข้อ 1 (1) (ข) สั่ง ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2558 มีอำนาจ หน้าที่ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ. การทวงถามหนี้ พ.ศ. 2558 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ	- เป็นเจ้าพนักงานตาม ประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 32) - ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดง บัตรประจำตัวต่อบุคคลที่ เกี่ยวข้อง ทุกครั้ง
41	ประกาศกระทรวง สาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้ง เจ้าพนักงานควบคุม โรคติดต่อตาม พระราชบัญญัติ โรคติดต่อ พ.ศ. 2558 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563	- เป็นเจ้าพนักงานควบคุม โรคติดต่อ ตาม พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เฉพาะในเขต ท้องที่ที่ตนมีอำนาจหน้าที่ดูแล และรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการ	

*หมายเหตุ สำหรับอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ตามกฎหมายอื่น ๆ ที่ไม่ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2505, พ.ร.บ.การควบคุมโรคภัย พ.ศ. 2495, พ.ร.บ. วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2550 และ พ.ร.บ.ดินและ น้ำ พ.ศ. 2505 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ อาจปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปกครองท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 หรืออาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายแทนในอำเภอท้องที่ รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวก กำหนดหน่วยงานที่มีโครงการต่าง ๆ เข้าไปดำเนินการในเขตหมู่บ้าน ตำบลที่รับผิดชอบ

ข้อมูลทั่วไปที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง

1. ประวัติศาสตร์การจัดตั้งอำเภอ

อำเภอท่าม่วง เดิมทีเรียกกันว่า “อำเภอโพธิ์” ซึ่งตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลโพตลาดแก้ว อยู่ห่างจากจังหวัดลพบุรี ประมาณ 5 - 6 กิโลเมตร ซึ่งที่ว่าการอำเภอ สร้างบริเวณศาลาตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำลพบุรี ทางทิศเหนือ เนื่องจากตัวที่ว่าการอำเภอโพธิ์ อยู่ใกล้จังหวัดลพบุรีมากเกินไป ราษฎรที่อยู่ห่างไกลได้รับความเดือดร้อนในการติดต่อกับทางราชการที่อำเภอ ทางราชการจึงพิจารณาย้ายตัวที่ว่าการอำเภอไปตั้งที่บ้านคลองมะขามเทศ หมู่ที่ 1 ตำบลท่าม่วง ซึ่งอยู่ห่างตัวที่ว่าการอำเภอเก่า ประมาณ 4 กิโลเมตร และได้ตั้งชื่ออำเภอใหม่แห่งนี้ว่า “อำเภอท่าม่วง” ในปี พ.ศ. 2455 และตรงที่สร้างอำเภอแห่งเดิมนั้นขณะนี้ชาวบ้านเรียกว่า “ศาลาตาลวง” เพราะมีศาลาหลังเก่าสร้างอยู่ที่นั่น และได้มีคำเล่าว่าตาลวงแพ่งเป็นผู้สร้าง และในปัจจุบันได้เป็นวัดโพธิ์แก้ว และมีผู้สันนิษฐานว่าที่แห่งนี้ก็คือตัวที่ว่าการอำเภอโพธิ์นั่นเอง ทางราชการเห็นว่าบริเวณที่ว่าการอำเภอปัจจุบัน เป็นศูนย์กลางที่จะทำให้ราษฎรได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและติดต่อกับทางการได้ดียิ่งขึ้น จึงได้พิจารณาย้ายตัวที่ว่าการอำเภอ มาตั้งในหมู่ที่ 1 ตำบลท่าม่วง ตั้งแต่นั้นมา

คำว่า “ท่าม่วง” หมายถึง ทำน้ำที่เป็นคั้งหรือเว้าเข้าไปโดยถูกน้ำเซาะเป็นคั้งเป็นที่ราบตลิ่งไม่ชันมากนัก และคำว่าท่าม่วง เป็นชื่อตำบลท่าม่วงเมื่อมาตั้งที่ว่าการอำเภอขึ้นใหม่ จึงได้เปลี่ยนชื่อจากอำเภอโพธิ์มาเป็นอำเภอท่าม่วง เพื่อให้ตรงกับชื่อตำบลเพื่อเป็นการรักษาประวัติของตำบลไว้

1.1 ลักษณะที่ตั้ง อำเภอท่าม่วง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัด 15 กิโลเมตร ที่ว่าการอำเภอท่าม่วง ตั้งอยู่บนเส้นทางหมายเลข 311 ลพบุรี - สิงห์บุรี เป็นอำเภอที่อยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบนกลุ่มที่ 2 อันประกอบด้วย จังหวัดลพบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดชัยนาท ซึ่งศักยภาพและลักษณะทางกายภาพเป็นแหล่งผลิตอาหารทางการเกษตร โดยมีประเด็นทางยุทธศาสตร์เป็นแหล่งผลิตและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การเชื่อมโยงการตลาดผลผลิตทางการเกษตรกับจังหวัดในพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเหมาะสำหรับการเกษตร มีศักยภาพในการพัฒนาการผลิต และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ที่สำคัญมากมาย โดยมีวัดโล่ห์ และวัดเขาสมอคอนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม

1.2 ภูมิประเทศ อำเภอท่าม่วง มีเนื้อที่ 244.35 ตารางกิโลเมตร โดยประมาณ 151,763 ไร่ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตรทำนาและทำสวน มีแม่น้ำไหลผ่านสองสายคือ แม่น้ำลพบุรี และแม่น้ำบางขาม แม่น้ำลพบุรี ไหลมาจากแม่น้ำเจ้าพระยามาจากตำบลบางพุทรา อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี แม่น้ำบางขามมาจากตำบลบ้านชี อำเภอบ้านหมี่ ไหลผ่านตำบลเขาสมอคอน ตำบลมัจฉินท์ ไหลไปทางอำเภอเมืองลพบุรี ทางวัดมณีชลขันธ์ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี



ภาพ 2 แผนที่แสดง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
ที่มา: (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

1.3 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
 ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอบ้านแพรก จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา และอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และ
 อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเมืองลพบุรี (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง,
 2564)

1.4 การปกครอง อำเภอท่าม่วง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 ตำบล 128 หมู่บ้าน
 เทศบาลตำบล จำนวน 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง

ตาราง 3 แบ่งเขตการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ตำบล	เนื้อที่ (ตร.กม.)	จำนวน หมู่บ้าน	เทศบาล ตำบล	องค์การ บริหาร ส่วนตำบล	ระยะห่าง จากอำเภอ
บางลี่	45.00	16	-	1	11
บางคู	19.83	15	-	1	2.3
หัวสำโรง	25.36	15	-	1	5.5

ตาราง 3 (ต่อ)

ตำบล	เนื้อที่ (ตร.กม.)	จำนวน หมู่บ้าน	เทศบาล ตำบล	องค์การ บริหาร ส่วนตำบล	ระยะห่าง จากอำเภอ
บางงา	28.37	13	1	-	10.8
เขาสมอคอน	36.00	13	1	1	13
ท่าวุ้ง	15.24	12	1	1	-
บ้านเบิก	22.09	11	-	1	13
โพตลาดแก้ว	19.76	10	1	-	6
มุจลินท์	11.00	9	-	1	9
โคกสลุด	10.84	7	1	-	14
ลาดสำลี	10.76	7	-	-	9
รวม	244.25	128	5	7	-

ที่มา: (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าวุ้ง, 2564)

1.5 ประชากร จำนวนประชากรทั้งสิ้น 43,931 แยกเป็นชาย 21,125 คน หญิง 22,806 คน จำนวนครัวเรือน 15,432 ครัวเรือน

ตาราง 4 จำนวนประชากรในเขตการปกครองอำเภอท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี

ที่	ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
			ชาย	หญิง	รวม	
1	ท่าวุ้ง	12	1,322	1,468	2,790	994
2	บางคู้	15	2,258	2,515	4,773	1,914
3	โพตลาดแก้ว	10	2,346	2,532	4,878	1,799
4	บางลี่	16	2,420	2,539	4,959	1,573
5	บางงา	13	2,136	2,368	4,504	1,721
6	โคกสลุด	7	944	937	1,881	653
7	เขาสมอคอน	13	2,124	2,148	4,272	1,469
8	หัวสำโรง	15	3,174	3,496	6,670	2,124
9	ลาดสำลี	7	764	770	1,534	501
10	บ้านเบิก	11	2,511	2,849	5,360	1,946
11	มุจลินท์	9	1,126	1,184	2,310	738
	รวม	128	21,125	22,806	43,931	15,432

ที่มา: (สำนักทะเบียนอำเภอท่าวุ้ง, 2564)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด 2. ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็น ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001 - 20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ Y^{\wedge} รวม = 0.124

- 0.018 (ด้านความสำเร็จของงาน) - 0.009 (ด้านการยอมรับนับถือ) + 0.084 (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.357 (ด้านความรับผิดชอบ)* + 0.012 (ด้านความก้าวหน้าในงาน) + 0.046 (ด้านค่าตอบแทน) - 0.006 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.019 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.104 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.167 (ด้านการนิเทศงาน)* + 0.139 (ด้านนโยบายและการบริการ) + 0.007 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) + 0.053 (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว)

ชรัลชิตา ชินคำ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง ประมาณร้อยละ 70.8 เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง 4 - 5 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6 - 7 และ 20,001 - 30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ชาคริต ชันดี (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ จำนวน 313 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, F-Test One-Way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในส่วนอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการวิจัยปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วมของบุคลากร พบว่า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบมีดังนี้ ปัญหาเรื่องขาดการฝึกอบรมทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานรวมถึงการปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามกำหนดและขาดงบประมาณในการดำเนินการตามโครงการ ซึ่งแนวทางแก้ไขมีดังนี้ จัดการฝึกอบรมทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานและแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดสรรงบประมาณที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ข้อเสนอแนะการวิจัยมีดังนี้ หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาข้าราชการและบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จัดทำแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอัตรากำลัง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและจัดสรรงบประมาณโดยพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วนและภารกิจที่มีความสำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ

พงษ์กร คุ่มใจดี (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ประกอบไปด้วยข้าราชการธุรการและจ้างเหมาบริการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 225 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จำนวน 428 คน ประกอบด้วย (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

- ข้าราชการ	จำนวน	10 คน
- กำนัน	จำนวน	11 คน
- ผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน	117 คน
- แพทย์ประจำตำบล	จำนวน	11 คน
- สารวัตรกำนัน	จำนวน	22 คน
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฯ	จำนวน	257 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (นราศรี ไวนิชกุล, 2552) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสูตรในการคำนวณในครั้งนี้ คือ

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณสูตรได้ ดังนี้

$$= \frac{428}{1+428(0.05)^2}$$

n = 206.76

n = 207 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คน

หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ด้วยวิธีการแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ตามอัตราส่วนของตำแหน่งงาน

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	10	5
กำนัน	11	5
ผู้ใหญ่บ้าน	117	58
แพทย์ประจำตำบล	11	5
สารวัตรกำนัน	22	10
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	257	124
รวม	428	207

ที่มา: (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ และความประหยัด

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. ร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและดำเนินการ
3. การทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้านภาษา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 ว่าที่ร้อยตรีหญิงสรวิทย์ เหมือนเพ็ชร์ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

3.3 นายณรงค์ วัสสละ

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)
หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร
ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

นำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหา (Iten objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.906

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาน (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจเอกสาร

2. ขอนหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีให้กับที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางคณะฯ พร้อมแนบบแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ และความประหยัด ความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่า
วัง จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Mulple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นำเสนอ
ข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Statistic) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Mulple Regression Analysis)
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SE	แทน	Standard Error ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta	แทน	อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ต่อตัวแปรตาม
t	แทน	ค่าสถิติ
Sig.	แทน	ค่า P-Value ของสถิติ t
R ²	แทน	ความมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระ
Sig. of F	แทน	ค่า P-Value ของสถิติ F
*	แทน	P-Value \leq 0.05
**	แทน	P-Value \leq 0.01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ และ ความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธีทางสถิติโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressing Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 207)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
1. เพศ		
-ชาย	110	53.10
- หญิง	97	46.90
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	7	3.40
-31 - 40 ปี	47	22.70
-41 - 50 ปี	64	30.90
-51 - 59 ปี	89	43.00
3. ตำแหน่ง		
-ข้าราชการ	5	2.40
- กำนัน	5	2.40
-ผู้ใหญ่บ้าน	58	28.00
-แพทย์ประจำตำบล	5	2.40
-สารวัตรกำนัน	1	4.80
-ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ	124	59.90
4. ระดับการศึกษา		
-ประถมศึกษา	36	17.40
- มัธยมศึกษาตอนต้น	50	24.20
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	65	31.40
- อนุปริญญา/ปวส.	28	13.50
- ปริญญาตรี	26	12.60

ตาราง 6(ต่อ)

(n = 207)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
-น้อยกว่า 1 ปี	11	5.30
-1 - 10 ปี	156	75.40
- 11- 20ปี	33	15.90
- มากกว่า 20 ปี	7	3.40
รวม	207	100.00

จากตาราง 6พบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังนี้

เพศกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน110คนคิดเป็นร้อยละ53.10

อายุกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 59 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ตำแหน่งงานกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90

ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40

ตอนที่ 2การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 7 – ตาราง 12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.454	0.590	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.425	0.602	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.333	0.635	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.373	0.621	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.316	0.656	มาก
รวม	4.380	0.621	มาก

จากตาราง 7พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.380$, S.D. = 0.621) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.454$, S.D. = 0.590) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.425$, S.D. = 0.602) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.373$, S.D. = 0.621) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 4.333$, S.D. = 0.635) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.316$, S.D. = 0.656)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	4.488	0.582	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้จนงานสำเร็จลุล่วง	4.362	0.630	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.575	0.542	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านระดับใด	4.391	0.605	มาก
รวม	4.454	0.590	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.454$, S.D. = 0.590) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.575$, S.D. = 0.542) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.488$, S.D. = 0.582) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านระดับใด ($\bar{X} = 4.391$, S.D. = 0.605) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้จนงานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.362$, S.D. = 0.630)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
5. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.406	0.607	มาก
6. ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ	4.396	0.629	มาก
7. ท่านได้รับการชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	4.304	0.599	มาก
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.594	0.574	มากที่สุด
รวม	4.425	0.602	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.425$, S.D. = 0.602) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.594$, S.D. = 0.574) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.406$, S.D. = 0.607) รองลงมาคือ ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ ($\bar{X} = 4.396$, S.D. = 0.629) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.304$, S.D. = 0.599)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
9. งานที่ท่านรับผิดชอบท้าทายความสามารถ	4.329	0.637	มาก
10. งานที่ท่านรับผิดชอบกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน	4.387	0.620	มาก
11. ท่านชอบรับอาสาทำงานยากๆที่ท้าทายความสามารถเพราะมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	4.285	0.647	มาก
รวม	4.333	0.635	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.333$, S.D. = 0.635) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้งานที่ท่านรับผิดชอบกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน ($\bar{X} = 4.387$, S.D. = 0.620) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.329$, S.D. = 0.637) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านชอบรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.285$, S.D. = 0.647)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา	4.406	0.638	มาก
13. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.411	0.624	มาก
14. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.449	0.604	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
15. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ตนเอง ถนัด และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ	4.227	0.617	มาก
รวม	4.373	0.621	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.373$, S.D. = 0.621) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนั้นงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 4.449$, S.D. = 0.604) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.411$, S.D. = 0.624) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.406$, S.D. = 0.638) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ตนเองถนัด และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.227$, S.D. = 0.617)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการ ฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษาดูงานและ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.159	0.682	มาก
17. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานของท่านในขณะนี้	4.314	0.663	มาก
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน	4.319	0.657	
19. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง ยั่งยืนต่อไปในอนาคต	4.473	0.622	มาก
รวม	4.316	0.656	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.316$, S.D. = 0.656) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงยั่งยืนต่อไปในอนาคต ($\bar{X} = 4.473$, S.D. = 0.622) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน ($\bar{X} = 4.319$, S.D. = 0.657) รองลงมาคือ ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านในขณะนี้ ($\bar{X} = 4.314$, S.D. = 0.663)และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.159$, S.D. = 0.682)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของกลุ่มมอสมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 13 - 17

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	4.348	0.606	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	4.383	0.655	มาก
3. ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์	4.366	0.606	มาก
4. ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.390	0.667	มาก
รวม	4.372	0.634	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.372$, SD. = 0.634) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.390$, SD. = 0.667) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.383$, SD. = 0.655) ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ ($\bar{X} = 4.366$, SD. = 0.606) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.348$, SD. = 0.606)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.338	0.609	มาก
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.329	0.606	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงานสำเร็จตามที่กำหนด	4.377	0.602	มาก
รวม	4.348	0.606	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.348$, S.D. = 0.606) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงานสำเร็จตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.377$, S.D. = 0.602) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.338$, S.D. = 0.609) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.329$, S.D. = 0.606)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
4. งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด	4.449	0.620	มาก
5. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้	4.348	0.650	มาก
6. ท่านตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่	4.358	0.681	มาก
7. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน	4.377	0.670	มาก
รวม	4.383	0.655	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.383$, S.D. = 0.655) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.449$, S.D. = 0.620) รองลงมาคือ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน ($\bar{X} = 4.377$, S.D. = 0.670) รองลงมาคือ ท่านตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ ($\bar{X} = 4.358$, S.D. = 0.681) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.348$, S.D. = 0.650)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ

ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
8. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.411	0.600	มาก
9. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา	4.304	0.615	มาก
10. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	4.382	0.603	มาก
รวม	4.366	0.606	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.366$, S.D. = 0.606) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.411$, S.D. = 0.600) รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.603) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา ($\bar{X} = 4.304$, S.D. = 0.615)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
11. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.396	0.644	มาก
12. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ	4.353	0.680	มาก
13. ท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ	4.420	0.677	มาก
รวม	4.390	0.667	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.390$, S.D. = 0.667) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.420$, S.D. = 0.677) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.396$, S.D. = 0.644) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ ($\bar{X} = 4.353$, S.D. = 0.680)

ตอนที่ 4 การทดสอบแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธีทางสถิติโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressing Analysis)ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.304	0.210		1.448	.149
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.196	0.053	0.206	3.681	.000***
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.128	0.054	0.131	2.379	.018*

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ ท้าทาย	0.029	0.053	0.033	0.536	.593
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.366	0.061	0.380	5.958	.000***
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.209	0.047	0.244	4.439	.000***

R2 = .669, F = 81.142, Sig of F = .000^b

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้วยสถิติถดถอยพหุ (Multiple Regression) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1: R2 = 0.669 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คิดเป็นร้อยละ 66.90

ส่วนที่ 2: F = 81.142, Sig of F = .000^b ค่าสถิติ F ค่า P-Value ของ F มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยังมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าโมเดลของสมการมีนัยสำคัญ อย่างน้อยต้องมีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ที่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ส่วนที่ 3: การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน Sig = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .001 (Beta = .206) มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 20.60 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Sig = .018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 (Beta = .131) มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 13.10 ในด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย Sig = .593 ซึ่งมีค่าไม่แตกต่าง .05 (Beta = .033) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 3.30 ในด้านความรับผิดชอบในงาน Sig = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .001 (Beta = .380) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 38.00 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ Sig = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .001 (Beta = .244) มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี คิดเป็นร้อยละ 24.40

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นตรงได้ดังนี้

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5$$

Y	=	ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี)
a	=	ค่าคงที่ (จุดตัดแกน y ของเส้นสมการ) = 0.304
b1	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients) = 0.196
x ₁	=	ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
b2	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients) = 0.128
x ₂	=	ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
b3	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients) = 0.029
x ₃	=	ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย
b4	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients) = 0.366
x ₄	=	ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน
b5	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients) = 0.209
x ₅	=	ตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากสมการทางคณิตศาสตร์ สามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ดังนี้

$$Y (\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี}) = 0.304 + 0.196 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.128 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.029 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย}) + 0.366 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน}) + 0.209 (\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุ (Multiple Regression) สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระมีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Objective Congruence: IOC)เท่ากับ 0.906 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regressing Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 51 - 59 ปี มีตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากรองลงมาคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีแต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน Sig = .000 คิดเป็นร้อยละ 20.60

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Sig = .018 คิดเป็นร้อยละ 13.10

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย Sig = .593 คิดเป็นร้อยละ 3.30

ด้านความรับผิดชอบในงาน Sig = .000 คิดเป็นร้อยละ 38.00

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ Sig = .000 คิดเป็นร้อยละ 24.40

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร วิฑิตพงษ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัลชิตา ชินคำ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัสชิตา ชินคำ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลาด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6 - 7 และ 20,001 - 30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีแต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิตพิงศ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด การวิจัยครั้ง ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001 - 20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Y_{รวม} = 0.124 - 0.018$ (ด้านความสำเร็จของงาน) - 0.009 (ด้านการยอมรับนับถือ) + 0.084 (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.357 (ด้านความรับผิดชอบ)* + 0.012 (ด้านความก้าวหน้าในงาน) + 0.046 (ด้านค่าตอบแทน) - 0.006 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.019 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) + 0.104 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.167 (ด้านการนิเทศงาน)* + 0.139 (ด้านนโยบายและการบริการ) + 0.007 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) + 0.053 (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัลชิตา ชินคำ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงานรายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริการ และด้านความมั่นคงในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมอบหมายให้บุคลากรทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงานและพิจารณาความก้าวหน้าให้เหมาะสมกับผลงานและสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมงานที่ทำทายน่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งขอบข่ายงานให้ชัดเจนและมีความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อที่ได้นำปัญหาที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีต่อไป

2. ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2562). **อำนาจหน้าที่**. สืบค้น พฤศจิกายน 19, 2564, จาก https://www.dopa.go.th/info_organ/about6/topic30.
- _____. (2563). **คู่มือปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปี 2563**. ปทุมธานี: อาสาศึกษา
ดินแดนกรมการปกครอง.
- _____. (2564). **ระบบสถิติทางการทะเบียนจำนวนประชากร**. สืบค้น พฤศจิกายน 19, 2564,
จาก <http://stat.dopa.go.th>.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และ นพพล สุวรรณทรัพย์. (2563). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัญญภัค จันทร์ฤทธิ์. (2561). **อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจสอบภายใน**. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชรัลชิตา ชินคำ. (2560). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 54 - 64.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2562). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาคริต ชันดี. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากรกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสำนักงานระบบควบคุมน้ำสำนักงานระบายน้ำ**.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ
ทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัทชัย ใจเย็น. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง. (2564). **แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวน
ปี พ.ศ. 2564 อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- นราศรี ไววนิชกุล. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทิตตา จันทร์ทวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปัญญาพร ลีตีพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์กร คุ่มใจดี. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดชัยบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร ผาสุขภิญโญ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าม่วง. (2564). **ข้อมูลฝ่ายบริหารงานปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักทะเบียนอำเภอท่าม่วง. (2564). **จำนวนประชากรในเขตการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- John W. Best. (1981). **Research in Education** (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick. (1968). **Work and the Nature of Man**. New York: The world Publishing.
- Morgan, Clifford T., Richard, A. King, & Nancy, M. Robinson. (1984). **Introduction to Psychology** (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management** (3rd ed.). Ill: Irwin.
- _____. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois: Richard D. Irwin.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The McMillen Company, อ้างถึงใน ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริยะ หาญพิชัย
อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ว่าที่ร้อยตรีหญิงสรวิทย์ เหมือนเพชร
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. นายณรงค์ วัสสละ
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)
หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร
ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ที่ มนส. ๗๕/๒๕๖๓ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขออนุมัติโครงการเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิลวรรณ บุญสันต์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
 ฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่
 ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
 ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติโครงการจากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
 วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

mmcap

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๔๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิง สรวีย์ เหมือนเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิลวรรณ บุญสันต์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tru@hotmail.com



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๔๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณรงค์ วัสสละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิลวรรณ บุญสันต์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของฝ่ายปกครองอำเภอท่าเรือ จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_True@hotmail.com

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์ผลหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
ข้อ 1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	1	-1	1	0.33	ตัดทิ้ง
ข้อ 17	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
ข้อ 22	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 26	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 27	1	-1	1	0.33	ตัดทิ้ง
ข้อ 28	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 29	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 30	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 37	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 39	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สำเร็จ1	139.5333	141.016	.639	.954
สำเร็จ2	139.5333	139.430	.686	.953
สำเร็จ3	139.4333	144.875	.409	.955
สำเร็จ4	139.5667	140.530	.677	.953
นับถือ5	139.5667	138.806	.670	.953
นับถือ6	139.6333	138.792	.679	.953
นับถือ7	139.5333	140.602	.671	.954
นับถือ8	139.1667	149.661	.030	.957
ทำทนาย9	139.4333	143.013	.568	.954
ทำทนาย10	139.5333	140.257	.697	.953
ทำทนาย11	139.6667	141.402	.564	.954
ผิดชอบ12	139.4333	141.220	.571	.954
ผิดชอบ13	139.5000	140.328	.693	.953
ผิดชอบ14	139.5667	137.013	.787	.952
ผิดชอบ15	139.6667	140.368	.637	.954
อาชีพ16	139.8000	141.752	.529	.955

อาชีพ17	139.5333	141.223	.624	.954
อาชีพ18	139.6333	140.654	.610	.954
อาชีพ19	139.2333	145.909	.403	.955
ปริมาณ1	139.5667	140.323	.693	.953
ปริมาณ2	139.6333	139.482	.634	.954
ปริมาณ3	139.7000	139.597	.640	.954
คุณภาพ4	139.3667	143.895	.514	.955
คุณภาพ5	139.5000	141.431	.691	.953
คุณภาพ6	139.6333	141.137	.576	.954
คุณภาพ7	139.5000	144.603	.371	.956
ทัน8	139.4333	141.564	.693	.953
ทัน9	139.6667	138.092	.677	.953
ทัน10	139.5000	141.293	.619	.954
คุ่มค่า11	139.6000	136.800	.804	.952
คุ่มค่า12	139.5667	136.875	.796	.952
คุ่มค่า13	139.4000	140.248	.719	.953

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง
อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วงจังหวัดลพบุรีโดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย3ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 59 ปี

3. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ

กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน

แพทย์ประจำตำบล

สารวัตรกำนัน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง/

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 10 ปี

11 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้จนงานสำเร็จลุล่วง					
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
4. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านระดับใด					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะ					
7. ท่านได้รับการชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบท้าทายความสามารถ					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน					
11. ท่านชอบรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะมั่นใจว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี					
ความรับผิดชอบในงาน					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา					
13. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
14. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ตนเองถนัด และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ					
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
17. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านในขณะนี้					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน					
19. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงยั่งยืนต่อไปในอนาคต					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปริมาณงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงานสำเร็จตามที่กำหนด					
คุณภาพงาน					
4. งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด					
5. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้					
6. ท่านตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่					
7. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เวลาที่งานสำเร็จทันการณ์					
8. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด					
9. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา					
10. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม					
ความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร					
11. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
12. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ					
13. ท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิลวรรณ บุญสันต์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	44/1 หมู่ 7 ตำบลเขาหิน อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี 72120
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ที่ทำการปกครองอำเภอลำลูกกา จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี