

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง**
**Achievement of motivation and organization environment
that affect work efficiency of personnel at the central office of
the Department of Lands**

นางสาวสุทาร์ตน์ โกจันทน์^{1*} และ รองศาสตราจารย์จรูญ ศรีทอง²
¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
*ผู้รับผิดชอบบทความ

Sutharat Kochanan^{1*} and Assoc Prof Chareeporn Srithong²

¹Dependent of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: 6514105003@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง และ 4) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบว่า ค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Square Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล; แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; บรรยากาศองค์การ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to: (1) study the personal factors of the central personnel of the Department of Lands, (2) examine the achievement motivation of the central personnel of the Department of Lands, (3) analyze their opinions on organizational climate, and (4) evaluate their work performance. The sample group consisted of 380 personnel from the central office of the Department of Lands. The statistical analyses used included frequency, percentage, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test and F-test. If significant differences were found, the Least Square Difference (LSD) method was used for pairwise comparisons. Multiple Regression Analysis was also applied to test the relationships among variables. The research findings revealed that: (1) Personal factors such as gender, age, education level, job position, and monthly income varied among personnel, but these differences did not affect work performance. However, differences in work experience significantly affected work performance at the 0.05 statistical significance level. (2) Gender differences did not significantly influence achievement motivation, while differences in age, education level, job position, work experience, and monthly income significantly influenced achievement motivation at the 0.05 significance level. (3) Gender differences did not significantly affect opinions on organizational climate, whereas differences in age, education level, job position, work experience, and monthly income significantly influenced opinions on organizational climate at the 0.05 significance level. (4) Achievement motivation, including the desire to succeed in challenging goals, the need for recognition, and the pursuit of success without expecting rewards, significantly influenced work performance at the 0.05 significance level. (5) Organizational climate factors, including work standards, support, and recognition, significantly influenced work performance at the 0.05 significance level.

Keywords: Personal factors; Achievement motivation; Organizational climate; Work performance

1. บทนำ

การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันมีความท้าทายในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน เช่น กรมที่ดิน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดิน จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในแง่ของการให้บริการ การจัดการข้อมูลที่ดิน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจและความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง บรรยากาศองค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ปัจจุบันปัญหาที่พบในกรมที่ดิน คือการที่บางบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบรรยากาศการทำงานที่ไม่ได้เอื้อต่อการพัฒนา หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมทั้งการที่หน่วยงานยังขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศการทำงานในบางแผนกอาจมีลักษณะของการสื่อสารที่ไม่ดี การขาดการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากร และการไม่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้

ล้วนเป็นอุปสรรคที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้ภารกิจในการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการที่ดินเกิดความล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความสำคัญของความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมที่ดิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จึงศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรและนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการปรับปรุงการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริการของกรมที่ดินในระยะยาว

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง

1.2 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำนวน 3,677 ราย (ข้อมูลจากกองฝึกอบรม กรมที่ดิน ณ วันที่ 1 เมษายน 2567)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน

2.1.3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างของงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้การสนับสนุน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมที่ดิน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

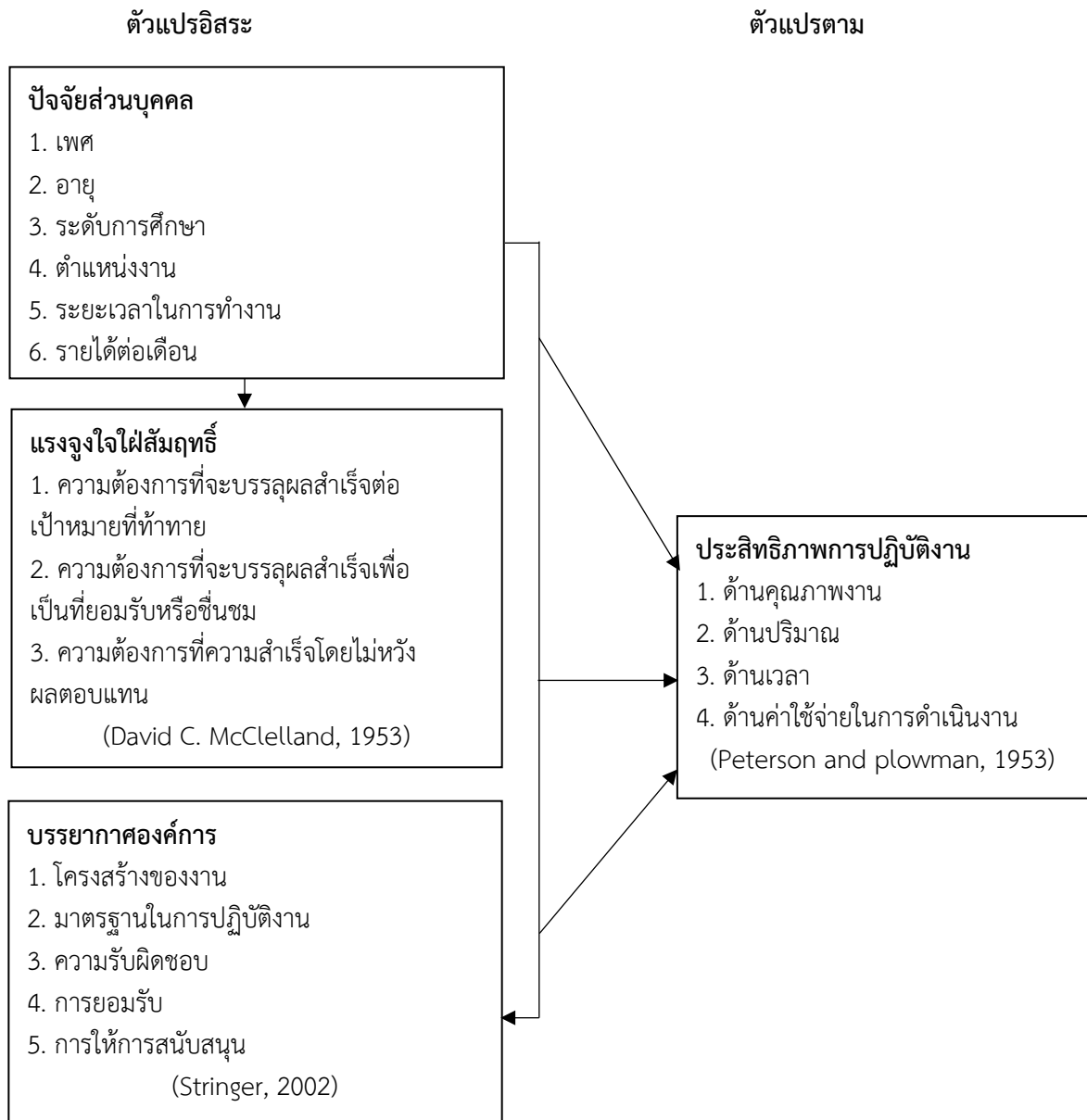
3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กรมที่ดินส่วนกลาง ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาฯ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2568

1.3 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Griffeth, Hom & Gaertner (2000, อ้างอิงใน อาภาพันธ์ ดุลยธรรมภักดี, 2560) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือลักษณะประวัติของแต่ละบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และความอาวุโสในงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ดังนี้ 1) อายุกับการทำงาน ผลงานการปฏิบัติงานของคนจะลดน้อยลง เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จะถือว่ามีประสิทธิภาพการทำงานที่สูง และสามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงได้ ซึ่งพนักงานไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุ เมื่ออายุ 60 ปี 2) เพศกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน หรือเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันน้อยมาก ศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศชายมี

ความคิดเชิงรุกและความคาดหวังมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงมีความคล้อยตามมากกว่าเพศชาย 3) สถานภาพการสมรสกับการทำงาน จากการศึกษายังไม่สรุปได้ว่าสถานภาพสมรส ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร แต่ก็มีผลการวิจัยบางส่วน พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีการขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และยังมีความพึงพอใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่า 4) ความอาวุโสกับการทำงาน พบว่า ผู้ที่อาวุโสในการปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ ซึ่งความอาวุโสในการปฏิบัติงานจะแสดงได้ถึงผลงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2555, อ้างถึงใน ธัญชนก ธรรมศิริ, 2565) ได้กล่าวว่า ในองค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในแต่ละระดับเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ซึ่งพัทธธากานต์ โสภณเชาวกุล (2563 : 5) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจที่ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคม ศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้อย่างชัดเจน เนื่องจากปัจจัยที่แตกต่างกันล้วนส่งผลต่อลักษณะทางจิตวิทยา ทักษะ และความรู้สึที่แตกต่างกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1960 อ้างถึงใน อรุณทัย จันทพงษ์ และ ประสพชัย พสนนท์, 2561) ได้อธิบายไว้ว่าทฤษฎีนี้แบ่งแ่งไปด้วยพลังงานของการศึกษาในด้านมนุษยศาสตร์ และจิตวิทยาเข้าไว้ด้วยกัน เน้นการอธิบายเรื่องของการโน้มน้าว จูงใจในบุคคล เพื่อให้ได้มาตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานตามแผนงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและองค์กรให้ประสบความสำเร็จไปด้วย หากวางมาตรฐาน หรือกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงยั่งยืน อาจไม่ได้มีการตอบสนองในรูปธรรม มีได้หวังรางวัลตอบแทน ความต้องการความสำเร็จนี้ในการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ องค์กรที่มีบุคลากรด้านพฤติกรรมที่ชัดเจนเห็นคุณค่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเจริญรุ่งเรืองเร็วและเติบโตอย่างมั่นคง David I. McClelland ทำการทดลองการรับรู้ของบุคคลที่แท้จริง มีความต้องการสามประการ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในองค์กร ได้แก่ 1) ความต้องการในการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement, nAch) บุคคลที่มีความต้องการในการประสบความสำเร็จสูงมักจะต้องการบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงหรือเป้าหมายที่ท้าทาย บุคคลประเภทนี้มักจะมุ่งมั่นและทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการในการมีอำนาจ (Need for Power, nPow) บุคคลที่มีความต้องการในการมีอำนาจสูงจะมีแรงจูงใจในการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยมักจะต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องในฐานะผู้นำ 3) ความต้องการในการเป็นที่ยอมรับ (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการในการเป็นที่ยอมรับมักจะมุ่งหวังที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และต้องการการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน หากผู้บริหารเลือกนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จมาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และผลผลิต ตลอดจนกระบวนการอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานและของผู้ปฏิบัติงาน การจูงใจด้วยการนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กล่าวไว้ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ของการทำงานในแต่ละครั้ง เมื่อทราบว่าจะงานที่ตนเองกำลังทำเป็นเช่นไร ย่อมออกแบบการทำงานของตนเองให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งส่งผลให้ที่อยู่ในความรับผิดชอบนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ จะช่วยจูงใจบุคลากรให้เพิ่มพูนผลผลิต และผลงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เพราะบุคลากรต้องการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับผลงานของตนเอง 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเอาสิ่งเร้าที่บุคลากรเหล่านั้นพอใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ติดตามไปด้วย

4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้ โดยทั่วไปพนักงานจะรับผิดชอบเฉพาะงานที่ตนได้รับคำสั่งมาเท่านั้น การที่จะคิดงานใหม่งานสร้างสรรค์ ย่อมทำได้ยากแต่ความต้องการเอาชนะตนเอง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นคนขยันขันแข็ง และทำงานอย่างเต็มใจเพื่อองค์กร 5) การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ได้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ก็จะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้โดยไม่ยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องก็จะมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดชมเชยให้ผู้อื่นฟังจัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหา หรือช่วยกันขจัดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของหัวหน้าหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ ตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์เป็นทฤษฎีการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor) ยุคดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบองค์การ การแบ่งงานกันทำ ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยบรรยากาศในองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าบรรยากาศอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การและความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานตามความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิการ , 2550 หน้า 59)

Litwin และ Stringer (1968 p. 31) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ ในทำนองเดียวกัน Gilmer และ Haller (1971 p. 28) มองว่าบรรยากาศองค์การ คือลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์การด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพอใจในงาน และสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป Steers & Porter (1983 p. 101) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา ขณะที่ Brown & Moberg (1980 p. 267) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์การชี้ให้เห็นความแตกต่างของอีกองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน และมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีต่อองค์การในมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ โครงสร้าง ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Stringer (2002 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ดังนี้

1) มิติโครงสร้างการทำงาน (Strucure) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน 2) มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Siandards) เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน 3) มิติความรับผิดชอบ (Rcsponsibiliy) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตนเองและความรับผิดชอบของตนเองนั้นไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง 4) มิติการยอมรับ (Recognition) เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ การยอมรับเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ 5) มิติการสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจรวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปภายในกลุ่มงาน 6) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commimen) สะท้อนให้เห็นถึง

ความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์การ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2525 : 123) ได้ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพในวงธุรกิจหมายถึง การจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน ซึ่งในการบริหารงานราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์ ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการต้องมีการพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมซึ่งอาจไม่ต้องประหยัดหรือต้องมีกำไร เพราะในงานบางอย่าง หากดำเนินการอย่างประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้ ในการบริหารงานยังต้องคำนึงถึง “ประสิทธิผล” ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผลพิจารณาเพียงแค่ผลงานที่ได้รับเท่านั้น ดังนั้น ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิผลคือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย ลักษณะของความสำเร็จคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถที่ได้รับมอบหมายและเต็มเวลาและรู้จักทำงานเป็นทีม

Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์กรูณ, 2556) ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ผู้ผลิต และผู้ใช้จะได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยที่ผลงานที่ปฏิบัติงานนั้นมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในด้านของการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและมีความทันสมัยมีการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดนั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรที่มากที่สุด ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน แรงงานคน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และให้เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำนวน 3,677 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567) และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 380 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 361 ตัวอย่าง และเพื่อให้เกิดความแม่นยำมากขึ้นผู้วิจัยจึงเก็บ 380 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความเห็น จะใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 53 คำถาม และเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละด้าน ซึ่งผลการวัดค่า Item-Objective (IOC) อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กับบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .979 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ

อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยคำถามส่วนที่ 2 - 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (Statistics Package for the Social Science : SPSS for Window) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อใช้เป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย 2) ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และ 3) ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างของงาน 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การยอมรับ และ 5) การให้การสนับสนุน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณ 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise Method ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลางจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน ร้อยละ 65.53 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 62.11 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 83.95 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 74.74 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.58 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.524 (S.D. = .585) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.942 (S.D. = .539) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.421 (S.D. = .855) และพบว่ามี 1 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.001 (S.D. = .987) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.691 (S.D. = .413) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.765 (S.D. = .572) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.703 (S.D. = .572) ด้านโครงสร้างของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.687 (S.D. = .635) ด้านการให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.658 (S.D. = .584) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.657 (S.D. = .520) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.023 (S.D. = .434) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.108 (S.D. = .660) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.099 (S.D. = .625) ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.031 (S.D. = .504) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.834 (S.D. = .592) ตามลำดับ

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	-.689	.491	ปฏิเสธ
อายุ	One Way ANOVA	.069	.977	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	One Way ANOVA	2.781	.063	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	One Way ANOVA	1.364	.253	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการทำงาน	One Way ANOVA	3.522	.008*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	One Way ANOVA	1.579	.179	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	-1.295	.196	ปฏิเสธ
อายุ	One Way ANOVA	3.785	.011*	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	One Way ANOVA	4.479	.012*	ยอมรับ
ตำแหน่งงาน	One Way ANOVA	5.975	.001*	ยอมรับ
ระยะเวลาในการทำงาน	One Way ANOVA	11.419	.000*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	One Way ANOVA	4.153	.003*	ยอมรับ

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-test	-1.576	.116	ปฏิเสธ
อายุ	One Way ANOVA	3.178	.024*	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	One Way ANOVA	7.381	.001*	ยอมรับ
ตำแหน่งงาน	One Way ANOVA	6.899	.000*	ยอมรับ
ระยะเวลาในการทำงาน	One Way ANOVA	6.334	.000*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	One Way ANOVA	5.185	.000*	ยอมรับ

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง (n = 380)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.911	.151		19.258	.000*
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม (ACT)	.145	.027	.285	5.372	.000*
ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน (EXP)	.064	.024	.146	2.737	.006*
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย (TAR)	.108	.041	.134	2.631	.009*

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 บรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง (n = 380)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.995	.161		12.356	.000*
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (STS)	.296	.040	.354	7.328	.000*
การให้การสนับสนุน (SUP)	.145	.037	.195	3.861	.000*
การยอมรับ (ACC)	.111	.038	.144	2.877	.004*

จากตารางที่ 5 พบว่า บรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ บรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งบรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ส่งผลในทางบวก

5. อภิปรายผล

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบรรณารักษ์ มาเจริญ และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2563) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกันผลการศึกษาของธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าองค์กรอาจมีมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน แม้บุคลากรจะมีพื้นฐานด้านอายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน หรือรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน แต่หากมีประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน ก็อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอาจเกิดจากประสบการณ์ ทักษะ ความคุ้นเคยกับงาน และความสามารถในการแก้ปัญหา แรงจูงใจ หากองค์กรมีระบบฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็สามารถลดช่องว่างนี้ได้ ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกันได้

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทวดี อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจไม่ได้รับอิทธิพลจากเพศมากนัก คนที่มีเป้าหมายชัดเจน มีความต้องการความสำเร็จ มักมีแรงจูงใจสูง โดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ

ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เกิดจากเป้าหมายชีวิต ระดับความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน และสถานะทางการเงิน ที่ไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล ทำให้ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกันไป

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิ ทิมฐาน (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำแบบแปรสภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือข่ายโทร พบว่า บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือข่ายโทรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยบรรยากาศองค์การแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ระดับปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ สังกัดหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ วิปัสสา (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การและความเครียดในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทั้งเพศชายและหญิงสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การ ในการทำงาน ในลักษณะเดียวกัน หากองค์กรมี วัฒนธรรมการทำงานที่ชัดเจน มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี อาจทำให้ทั้งชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในทิศทางเดียวกัน

ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความคาดหวังและมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากช่วงวัย ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับรายได้ ทำให้แต่ละกลุ่มมีเกณฑ์การประเมินบรรยากาศองค์การที่ไม่เหมือนกัน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด การได้รับ คำชื่นชม หรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทมากขึ้น คนที่ต้องการเป็นที่ยอมรับมักจะพยายามรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีวัฒนธรรม

ที่ให้คุณค่ากับการพัฒนาและการทำงานอย่างมีคุณภาพ มากกว่าการให้รางวัลเพียงอย่างเดียว บุคลากรจะถูกกระตุ้นให้ทุ่มเทและสร้างผลงานที่ดีขึ้น และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้อิสระในการคิดและสร้างสรรค์ สามารถช่วยเสริมแรงจูงใจในบุคลากรที่ต้องการทำงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน นอกจากนี้ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย แม้ว่าการเผชิญความท้าทายจะเป็นแรงจูงใจที่ดี แต่ไม่ใช่ทุกคนที่ให้ความสำคัญกับสิ่งนี้มากกว่าการได้รับการยอมรับหรือการทำงานด้วยแรงจูงใจภายใน บุคลากรบางกลุ่มอาจไม่ได้แสวงหาความท้าทาย แต่เน้นทำงานให้มีคุณภาพ มั่นคง และได้รับการยอมรับจากองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีศนา ศรีไกร และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการมีอำนาจ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน ส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับ ส่งผลในทางบวก กล่าวคือ องค์กรที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร และให้การยอมรับในผลงานของพนักงานจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บรรรัฐ มาเจริญ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การ การได้รับการยอมรับ ความผูกพัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด (2565) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี พบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์การให้สูงขึ้น ผู้บริหารองค์กรควรให้การสนับสนุนมิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพัฒนาความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น เช่น ส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ สำหรับการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ควรให้มีการส่งเสริมให้เกิดความเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา และสร้างระบบขวัญกำลังใจที่มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ

6.1.1 ควรมีการพัฒนาแนวทางหรือมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จของบุคลากร เนื่องจากพบว่าปัจจัยนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

6.1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

6.1.3 ควรมีนโยบายหรือมาตรการที่ช่วยลดช่องว่างของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เช่น การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) หรือการอบรมเพิ่มทักษะ เพื่อให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยสามารถพัฒนาได้เร็วขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

6.2.1 ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการทำงานดี หรือการให้รางวัลตามความสำเร็จที่ได้รับ

6.2.2 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การปรับปรุงระบบสื่อสารภายในองค์กรเพื่อลดช่องว่างในการทำงานระหว่างฝ่าย

6.2.3 ควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการบริหารงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในการทำงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ครบถ้วนมากขึ้น

6.3.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะในประเด็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เพื่อออกแบบมาตรการจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

6.3.3 ขยายขอบเขตการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกรมที่ดินส่วนกลาง และสำนักงานที่ดินในภูมิภาค เพื่อดูความแตกต่างของแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

7. เอกสารอ้างอิง

กรมที่ดิน. (2560). รายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560.

สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567, สืบค้นจาก <https://www.dol.go.th>.

กรมที่ดิน. (2567). ข้อมูลเกี่ยวกับกรมที่ดิน 2567. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567, สืบค้นจาก <https://www.dol.go.th>.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, คณะบริหารธุรกิจ.

ปฐวิภา ภูมิกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 3(1), 83–96.

ชนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

- ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 45-59.
- ปริญญ์ ประจิตร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 15(1), 134-148.
- บวรรัฐ มาเจริญ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 31(1), 90-100.
- นันทิ์ อุณหะมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 126-138.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 4(11), 35-44.
- สุทธิ์ ทิมฐาน. (2560). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำแบบแปรสภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือเบทาโกร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ.
- วรารณ วิปัสสา. (2560). ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ.