

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Job Performance of Officers at the Bangkok Metropolitan Land Offices

¹ปิยนุช อินสุ่ม,²พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์ และ ³อนันต์ ธรรมชาลัย

¹Piyanuch Insoom,²Pongsak Phetsatit and ³Anan Thamchalai

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3}คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹Student in the Master of Public Administration Program,

Faculty of Political Science, North Bangkok University

^{2,3} Faculty of Political Science, North Bangkok University

¹Corresponding Author. E-mail: piyanuch.inso@northbkk.ac.th

Received August 25, 2025; Revised October 16, 2025; Accepted December 17, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครประชากร คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินและสาขา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 252 คน คำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) โดยด้านความรับผิดชอบในงานสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) และ 2) ด้านปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 48.1 ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีผล ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และลักษณะของอาชีพ ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 61.7

คำสำคัญ: สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร; ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพการทำงานภาครัฐ

Abstract

The purpose of this research article 1) to examine the levels of motivational and maintenance factors of officers at the Bangkok Metropolitan Land Offices, and 2) to investigate the motivational and maintenance factors affecting the work performance efficiency of officers at the Bangkok Metropolitan Land Offices. The population consisted of officers at the Land Offices and their branches, with a sample of 252 respondents determined using Yamane's (1973) formula. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.96. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. Research findings revealed that 1) The levels of motivator and hygiene factors of officers at the Bangkok Metropolitan Land Offices were found to be at the highest level. The motivator factors were at the highest level ($\bar{X} = 4.58$), with responsibility in work ranked the highest. The hygiene factors were likewise at the highest level, particularly job security, which was rated the highest ($\bar{X} = 4.57$), and (2) Regarding the factors affecting job performance efficiency, it was found that the timeliness of task completion had the highest mean score ($\bar{X} = 4.53$), at the highest level. The motivation factors that had a significant effect on performance included job characteristics, career advancement, recognition, and achievement, which accounted for 48.1 percent of the variance in performance. The hygiene factors that had an effect included job security, policies and administration, compensation, and nature of occupation, which accounted for 61.7 percent of the variance.

Keywords: Bangkok Land Office; Motivational and Hygiene Factors; Public Sector Work Performance

บทนำ

การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภายใต้กรอบนโยบายสำคัญต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมถึงการเปลี่ยนผ่านสู่การบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่เร่งตัวขึ้นภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพและความรวดเร็วในการให้บริการเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญซึ่งนำไปสู่แรงกดดันและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการสิทธิในที่ดินของประเทศ (กรมที่ดิน, 2567) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครทั้ง 17 สาขา ซึ่งต้องรองรับปริมาณคำขอรับจดทะเบียนสิทธิที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของประชาชน แม้ว่ารัฐบาลจะได้ประกาศใช้มาตรการปรับปรุงกระบวนการทำงานหลายประการ แต่ข้อจำกัดด้านบุคลากร และภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการจากมุมมอง

ทางทฤษฎีการจัดการ ปัจจัยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร การที่เจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสความก้าวหน้า ในสายงาน และได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคม จะช่วยเสริมสร้างความกระตือรือร้นและ คุณภาพของการทำงาน (Herzberg, 1968; Maslow, 1943) ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากร ขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ความเบื่อหน่าย การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผล กระทบต่อคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนในที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานในภาคราชการไทยยังมีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะทางอย่างสำนักงานที่ดิน ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไป กล่าวคือ มีภารกิจเฉพาะทางด้านการรังวัด การจดทะเบียนสิทธิ และ นิติกรรมที่ดิน รวมถึงการจัดทำเอกสารสิทธิที่ต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำสูงและอยู่ภายใต้ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เคร่งครัด อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง ส่งผลให้ เจ้าหน้าที่ต้องรองรับปริมาณงานจำนวนมากภายใต้กรอบระยะเวลาที่จำกัด ท่ามกลางแรงกดดัน จากความคาดหวังของประชาชนและข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีค่า สำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่ของที่ดิน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

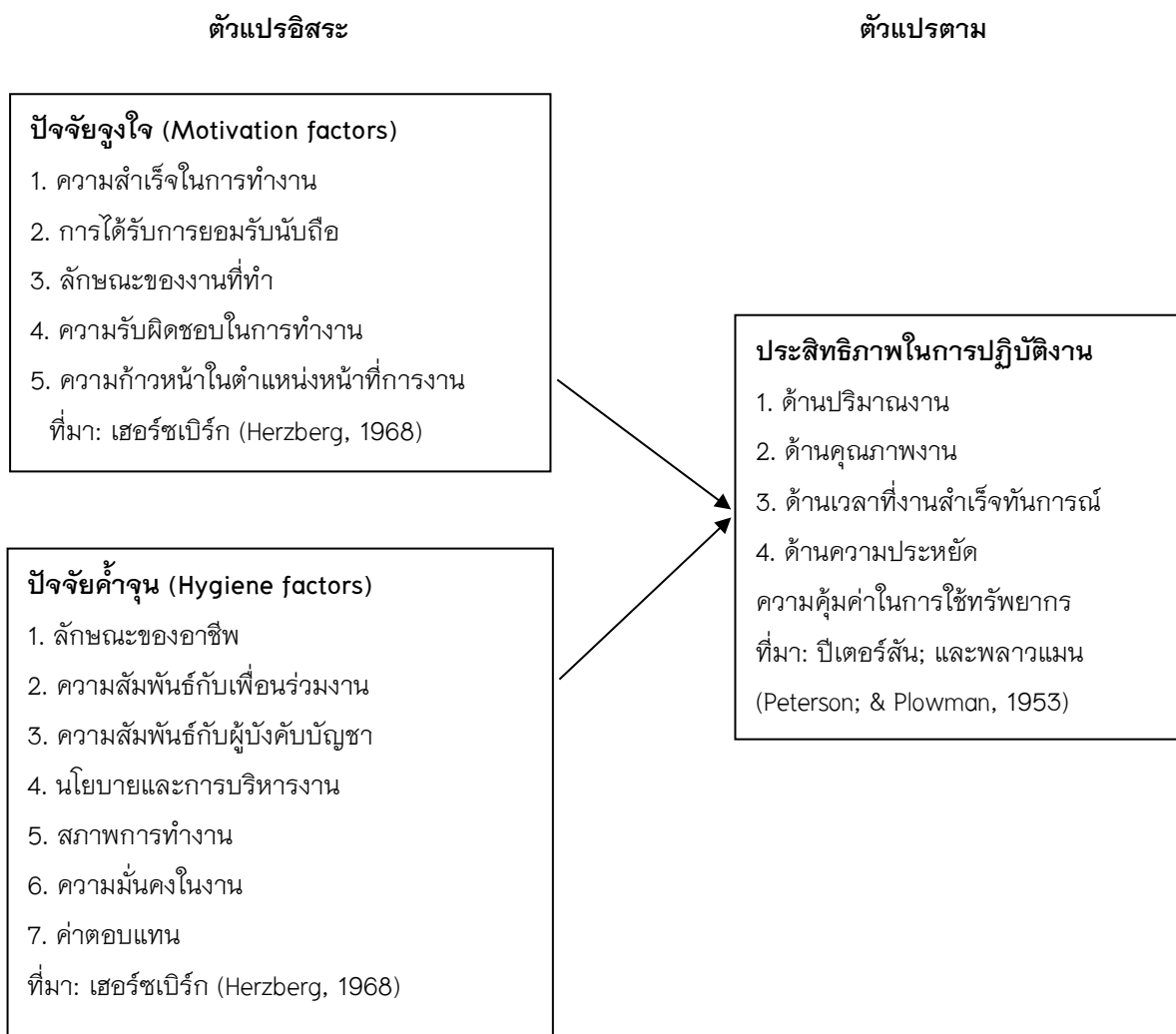
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1968) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้นำปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มาใช้ในการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 4 ด้าน โดยแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การศึกษานี้ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานครและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขา รวมทั้งสิ้น 678 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขา จำนวน 678 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 จากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีจำนวน 252 คน ภายหลังจากได้จำนวนตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และวิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูล

การจัดทำเครื่องมือในการวิจัย

1. การจัดทำเครื่องมือใช้กระบวนการดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด โดยใช้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรต้นและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม พร้อมทั้งกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยอ้างอิงทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และองค์ประกอบประสิทธิภาพของ Peterson และ Plowman ในการสร้างข้อคำถามแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มทดลอง 30 คน พบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.96 สูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพ เหมาะสมต่อการใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่าน QR Code และลิงก์ URL กับเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน โดยผ่านขั้นตอนการเตรียมแบบสอบถาม ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยและกรมที่ดิน และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสและประมวลผลทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านคุณ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้สอบถามปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รวมถึงหน่วยงานที่สังกัด ผ่านแบบคำถามชนิดให้เลือกคำตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณในการปฏิบัติงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน

ในการศึกษาครั้งนี้สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลจำนวน 5 ระดับ ในการจำแนกค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้อาศัยเกณฑ์คะแนนที่ได้จากสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามจาก การเก็บข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 252 คน ผลการเก็บข้อมูลแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ส่วนใหญ่ อยู่เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 78 คน ร้อยละ 31.0 และกลุ่มที่ตามมาคือช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มใหญ่ที่สุดคือผู้ที่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน ร้อยละ 57.9 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี

จำนวน 54 คน ร้อยละ 21.4 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน ร้อยละ 20.6 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 พนักงานราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 16 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.2 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และ น้อยที่สุดคือน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยจูงใจภาพรวม วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ลักษณะของงานที่ทำ	4.11	0.55	มาก
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.42	0.48	มากที่สุด
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.46	0.48	มากที่สุด
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.46	0.48	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบในงาน	4.50	0.41	มากที่สุด
รวม	4.58	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ อยู่ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.46$) และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{X} = 4.46$) ตามด้วย ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.11$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 2 ประกอบด้วย ลักษณะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะของอาชีพ	4.50	0.41	มากที่สุด
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.56	0.41	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.53	0.42	มากที่สุด
4. นโยบายและการบริหารงาน	4.53	0.40	มากที่สุด
5. สภาพการทำงาน	4.35	0.48	มากที่สุด
6. ความมั่นคงในงาน	4.57	0.39	มากที่สุด
7. ค่าตอบแทน	4.36	0.41	มากที่สุด
รวม	4.49	0.32	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยคำจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ตามด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ถัดมาคือ ลักษณะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	4.50	0.46	มากที่สุด
2. ด้านคุณภาพงาน	4.52	0.45	มากที่สุด
3. ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ	4.53	0.45	มากที่สุด
4. ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	4.49	0.46	มากที่สุด
รวม	4.51	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ตามด้วย ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และลำดับสุดท้ายคือด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		P-Value
	B	Std. Error	Beta	t	
ค่าคงที่	1.363	0.211		6.444	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.005	0.035	0.008	0.145	0.885
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.146	0.045	0.194	3.235	0.001**
ลักษณะของงานที่ทำ	0.155	0.049	0.205	3.179	0.002**
ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.193	0.046	0.255	4.166	0.000**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.207	0.048	0.238	4.309	0.000**
R = 0.701, R ² = 0.491, Adjusted R ² = 0.481, SEE = 0.26397, F = 47.539					

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 48.1 จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาความรับผิดชอบในการทำงาน ตามด้วยลักษณะของงานที่ทำ และลำดับสุดท้ายการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		P – Value
	B	Std. Error	Beta	t	
ค่าคงที่	0.553	0.208		2.652	0.009
ลักษณะของอาชีพ	0.127	0.043	0.145	2.914	0.004**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.075	0.052	0.085	1.448	0.149
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.081	0.053	0.093	1.529	0.128
นโยบายและการบริหารงาน	0.184	0.055	0.204	3.356	0.001**
สภาพการทำงาน	0.037	0.038	0.050	0.981	0.328
ความมั่นคงในงาน	0.268	0.054	0.292	4.945	0.000**
ค่าตอบแทน	0.106	0.045	0.121	2.365	0.019*
R = 0.779, R ² = 0.607, Adjusted R ² = 0.596, SEE = 0.23293, F = 53.880					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 59.6 โดยจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 7 ตัว พบว่ามีตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัว โดยตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และ ลักษณะของอาชีพ ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านค่าตอบแทน และลักษณะของอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามด้วยความสำเร็จในการทำงานส่วนลำดับท้าย

คือ ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่ปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะ ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าทั้งมิติเนื้อหาของงานและสภาพแวดล้อมการทำงานล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจเชิงบวกของบุคลากร

2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผล ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 48.1 ส่วนปัจจัยค่าจุนที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และลักษณะของอาชีพ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.6 สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (1959) ที่ชี้ว่าทั้งมิติเนื้อหาของงานและสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ซึ่งจัดให้ความต้องการด้านการยอมรับและการบรรลุศักยภาพสูงสุดเป็นความต้องการขั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสอดคล้องกับ ณัฐวดี วงศ์ประภา (2561) ที่พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อระดับความทุ่มเทและความผูกพันต่อการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับข้อค้นพบของผู้วิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการยอมรับและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมบูรณ์ กิตติวัฒน์ (2562) ที่ระบุว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรสามารถสร้างความพึงพอใจและช่วยเพิ่มคุณภาพผลงานได้ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับจารุณี ชีระพงศ์ (2564) ซึ่งชี้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงความรับผิดชอบและมุ่งมั่นพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับ สุณีย์ แก้วบัว (2564) ที่เน้นว่าการได้รับการยอมรับและการก้าวหน้าในตำแหน่งมีบทบาทเชื่อมโยงโดยตรงกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงแต่เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจ ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานโดยรวมของสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) หน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรกำหนดแนวทางการก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทาง การปรับปรุงงาน เนื่องจากผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย งานวิจัยในอนาคตควรพิจารณาการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หรือการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้มุมมองเชิงลึกที่ตัวเลขเชิงปริมาณไม่สามารถสะท้อนให้เห็นได้ อีกทั้งอาจพิจารณาใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน อันจะเพิ่มความน่าเชื่อถือและความครอบคลุมของผลการวิจัย

2) การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร แม้ว่าจะงานในตำแหน่งข้าราชการสำนักงานที่ดินจะมีความมั่นคงสูง แต่ก็ยังปรากฏปัญหาเกี่ยวกับแรงกดดันด้านภาระงาน และข้อจำกัดในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของบุคลากร โดยเชื่อมโยงแรงจูงใจ ปัจจัยด้าน

และความผูกพันต่อองค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีคุณค่าในการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลและความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรมที่ดิน. (2567). รายงานประจำปี กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กองแผนงาน กลุ่มงานวิเคราะห์ประเมินผลและวิเทศสัมพันธ์.
- จารุณี ชีระพงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์*, 14(3), 112–125.
- ณัฐวดี วงศ์ประภา. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนสามัญ. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 10(2), 45–60.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1–146.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545. (2545, 14 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. หน้า 1–13.
- สมบุญ กิตติวัฒน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(1), 88–104.
- สุนีย์ แก้วบัว. (2564). การยอมรับและความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อแรงจูงใจของพนักงาน. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 12(2), 73–90.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing*. (4th ed.). Harper & Row.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Peterson, D. M., & Plowman, G. N. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper & Row.