

**ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร**  
**GOOD GOVERNANCE AND MOTIVATION FOR WORK AFFECTING THE PERFORMANCE  
EFFECTIVENESS OF SAKON NAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATION  
DEPARTMENT'S PERSONNEL**

ศิริพงษ์ มีสุวรรณ<sup>1</sup>, ชาติชัย อุดมกิจมงคล<sup>\*2</sup>, สามาริ อัยกร<sup>3</sup>  
Siripong Meesuwat<sup>1</sup>, Chardchai Udomkijmongkol<sup>\*2</sup>, Samart Aiyakorn<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
<sup>1,2,3</sup>Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University  
<sup>\*</sup>Corresponding author's E-mail: rasrigun1974@gmail.com, chardchai\_u@hotmail.com<sup>\*2</sup> saamm\_5@hotmail.com<sup>3</sup>

Received: July 07, 2023

Revised: August 04, 2023

Accepted: August 05, 2023

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 181 คน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1. ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลหลักความรับผิดชอบมีอิทธิพลสูงที่สุด) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .519 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .394 4. ปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมา คือ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .542

**คำสำคัญ:** ธรรมชาติบาล; ประสิทธิภาพ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### Abstract

The purposes of this research article included the following: 1) To study the level of good governance, motivation for work, and performance effectiveness of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel and 2) To investigate the factors of good governance and motivation for work that influence the performance of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel. The sample group consisted of 181 personnel who worked for the Department of Sakon Nakhon Provincial Administration. The size of the samples was calculated by using the ready-made table of Krejcie and Morgan. The tool used to collect data was a set of questionnaires, and the statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The study revealed these results: 1. The overall good governance of the Department of Sakon Nakhon Provincial Administration was at a high level. The hygiene factors of the personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administration Department, as a whole, were also at a high level. In addition, these Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel's performance effectiveness, as a whole, was at the highest level. 2. Good governance significantly influenced the effectiveness of the personnel's performance at the Sakon Nakhon Provincial Administration Department .05 statistical level: responsibility contained the highest influence, followed by morality; nevertheless, transparency had the least influence, respectively. Altogether, these aspects of good governance possessed a predictive coefficient of .519. 3. The personnel's work motivation significantly influenced their performance effectiveness at the Sakon Nakhon Provincial Administration Department at the .05 statistical level. Regarding all aspects of work motivation, responsibility had the highest influence, followed by acceptance. However, the nature or traits of the jobs contained the least influence. Altogether, these aspects attained a predictive coefficient of .394. 4. The hygiene factor significantly influenced the performance effectiveness of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel at the .05 statistical level. Of all factors, pay and welfare contained the highest influence; work conditions had the second highest influence; and the relationship with head officers or superiors got the least influence, respectively. Altogether, these factors had a predictive coefficient of .542.

**Keywords:** Good governance; Effectiveness; Motivation for work

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง

และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน (เกตุรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 1-2)

การสนับสนุนให้กรมการปกครอง มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนั้น มีการบริหารจัดการที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและมีการบูรณาการการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง จังหวัด อำเภอนั้น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการให้บริการจะรวมตัวอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ต่อมาได้มีการรับมอบพื้นที่หลายตำบล หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัด จึงทำให้ปริมาณประชากรมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มของพื้นที่และการมีประชากรที่ค่อนข้างหนาแน่นย่อมส่งผลกระทบต่อภารกิจของเทศบาล โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณไม่ว่าจะเป็นในด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านช่องทางการให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนด้วยการเสริมสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยให้อยู่ดีมีสุข มุ่งพัฒนาไปสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ สังคมมีคุณภาพ ระบบเศรษฐกิจมี เสถียรภาพ และระบบการเมืองการปกครองมีธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้ (เฉลิมพล ทองเหลา, 2563, หน้า 1)

สำหรับกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงาน ทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย การบริหารกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การให้มีธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาค้นหาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์การนั้นคือ การจงใจ โดยการสร้าง หรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์การจะมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรไม่ลาออกจากงาน ปัจจุบัน ข้าราชการและพนักงานมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร นั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อมาทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (ณัฐวัชร จันทโรธรณ์, 2563, หน้า 1)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ความรวดเร็ว การลดต้นทุน การประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และคน เพื่อให้องค์การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ คือความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยวัดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายระดับปฏิบัติการที่กำหนดไว้ (ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์, 2563, หน้า 1) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีผลต่อกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการปกครองที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องและทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปที่ความต้องการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ (Cameron, 1981) และความต้องการที่จะค้นหาสาเหตุของประสิทธิผลขององค์กร โดยคำว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะมีนัยถึงระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (Kimberly, 1979) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุนี้การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด และจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ John P. Campbell (1973, อ้างถึงในเกรตริณทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 4-5) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) ผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 597) หมายความว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และคำว่า “อภิบาล” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 1374) หมายความว่า บำรุงรักษา, ปกครอง ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” ตามศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า วิธีการปกครองที่ดี ธรรมาภิบาล หมายความว่า หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การตอบสนอง การรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม ความเสมอภาค และการมุ่งฉันทามติ (เฉลิมพล ทองเหลา, 2562, หน้า 10) หลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542) ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) หลักความคุ้มค่า

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย Herzberg et al., (1959 อ้างถึงในบุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 11-13) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก

E-mail: [jmssnru@gmail.com](mailto:jmssnru@gmail.com)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ธรรมชาติภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 333 คน (กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 181 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับบุคลากรของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ธรรมชาติภาพของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .743-.964 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .834 แบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .715-.982 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 แบบสอบถามตอนที่ 4 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .743-.980 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1) ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงปลัดจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปประสานงานด้วยตนเอง 2) นำหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้และติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจนครบ จำนวน 200 ฉบับ คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับ 3) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการต่อตามขั้นตอนของการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) การทดสอบโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 68.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.00 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|---------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                           | $\bar{x}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | หลักนิติธรรม              | 4.17             | .419 | มาก         |
| 2       | หลักคุณธรรม               | 4.10             | .340 | มาก         |
| 3       | หลักความโปร่งใส           | 4.06             | .377 | มาก         |
| 4       | หลักการมีส่วนร่วม         | 4.18             | .402 | มาก         |
| 5       | หลักความรับผิดชอบ         | 4.09             | .419 | มาก         |
| 6       | หลักความคุ้มค่า           | 4.07             | .526 | มาก         |
| รวม     |                           | 4.11             | .225 | มาก         |

จากตาราง 1 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.18$ ) หลักนิติธรรม ( $\bar{x} = 4.17$ ) และหลักคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.10$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน    | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|----------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                            | $\bar{x}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | ความสำเร็จในการทำงาน       | 4.05             | .394 | มาก         |
| 2       | การได้รับการยอมรับนับถือ   | 4.18             | .335 | มาก         |
| 3       | ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ     | 4.17             | .407 | มาก         |
| 4       | ความรับผิดชอบในงาน         | 4.32             | .565 | มาก         |
| 5       | ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต | 4.34             | .473 | มาก         |
| รวม     |                            | 4.21             | .305 | มาก         |

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ( $\bar{x} = 4.34$ ) ความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{x} = 4.32$ ) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.18$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|--------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                | $\bar{x}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | นโยบายและการบริหารขององค์กร    | 4.32             | .553 | มาก         |
| 2       | การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล | 4.27             | .564 | มาก         |
| 3       | ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน      | 4.00             | .506 | มาก         |
| 4       | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน   | 4.22             | 4.18 | มาก         |
| 5       | ความมั่นคงในการทำงาน           | 4.28             | .373 | มาก         |
| 6       | สภาพการทำงาน                   | 4.61             | .292 | มากที่สุด   |
| 7       | ค่าตอบแทนและสวัสดิการ          | 4.63             | .285 | มากที่สุด   |
| รวม     |                                | 4.33             | .262 | มาก         |

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 4.63$ ) สภาพการทำงาน ( $\bar{x} = 4.61$ ) และนโยบายและการบริหารขององค์กร ( $\bar{x} = 4.32$ ) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน          | ระดับความคิดเห็น |      |             |
|---------|----------------------------------|------------------|------|-------------|
|         |                                  | $\bar{x}$        | S.D. | แปลความหมาย |
| 1       | การติดต่อสื่อสาร                 | 4.62             | .329 | มากที่สุด   |
| 2       | มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน         | 4.72             | .350 | มากที่สุด   |
| 3       | ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน | 4.53             | .466 | มากที่สุด   |
| 4       | การทำงานร่วมกับผู้อื่น           | 4.54             | .312 | มากที่สุด   |
| 5       | ผลผลิตในการปฏิบัติงาน            | 4.73             | .377 | มากที่สุด   |
| รวม     |                                  | 4.63             | .223 | มากที่สุด   |

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผลผลิตในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.73$ ) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.72$ ) และการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{x} = 4.62$ ) ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 5

ตาราง 5 อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                                                  | Unstandardized |      | Standardized |         | t      | Sig. F | Collinearity statistics |     |
|----------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|---------|--------|--------|-------------------------|-----|
|                                                                | coefficient    | SE   | coefficient  | $\beta$ |        |        | Tolerance               | VIF |
| ค่าคงที่                                                       | 4.151          | .353 |              |         | 11.769 | .000   |                         |     |
| 1. หลักนิติธรรม (SA1)                                          | .022           | .040 | .042         | .554    | .581   | .779   | 1.023                   |     |
| 2. หลักคุณธรรม (SA2)                                           | .073           | .050 | .111         | 1.455   | .000** | .633   | 1.038                   |     |
| 3. หลักความโปร่งใส (SA3)                                       | .057           | .051 | .097         | 1.124   | .000** | .756   | 1.323                   |     |
| 4. หลักการมีส่วนร่วม (SA4)                                     | .102           | .144 | .104         | .149    | .961   | .556   | 1.104                   |     |
| 5. หลักความรับผิดชอบ (SA5)                                     | .150           | .148 | .194         | 1.048   | .000** | .693   | 1.444                   |     |
| 6. หลักความคุ้มค่า (SA6)                                       | .042           | .142 | .098         | .984    | .327   | .562   | 1.781                   |     |
| Adjusted R <sup>2</sup> = .519, F-Value = 89.786, Sig F=.000** |                |      |              |         |        |        |                         |     |

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่า ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลหลักความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .194$ ) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ( $\beta = .111$ ) และหลักความโปร่งใส ( $\beta = .097$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .519 อธิบายได้ว่า ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 51.90 (Adjusted R<sup>2</sup> = .519) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.151 + .022 (SG1) + .073 (SG2) + .057 (SG3) + .102 (SG4) + .150 (SG5) + .042 (SG6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .194 (SG5) + .111 (SG2) + .097 (SG3)$$

7. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                                                  | Unstandardized |      | Standardized | t      | Sig. F | Collinearity |       |
|----------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|--------|--------|--------------|-------|
|                                                                | coefficient    |      | coefficient  |        |        | statistics   |       |
|                                                                | b              | SE   | $\beta$      |        |        | Tolerance    | VIF   |
| ค่าคงที่                                                       | 4.912          | .267 |              | 18.377 | .000   |              |       |
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน (SB <sub>1</sub> )                     | .036           | .047 | .063         | .763   | .447   | .804         | 1.244 |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (SB <sub>2</sub> )                 | .116           | .052 | .174         | 2.226  | .027   | .910         | 1.099 |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB <sub>3</sub> )                   | .018           | .050 | .032         | .355   | .005   | .674         | 1.484 |
| 4. ความรับผิดชอบในงาน (SB <sub>4</sub> )                       | .023           | .038 | .199         | .608   | .000   | .591         | 1.691 |
| 5. ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต (SB <sub>5</sub> )               | .021           | .044 | .144         | .465   | .643   | .628         | 1.593 |
| Adjusted R <sup>2</sup> = .394, F-Value = 70.395, Sig F=.000** |                |      |              |        |        |              |       |

จากตาราง 6 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .199$ ) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\beta = .174$ ) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\beta = .032$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .394 อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 39.40 (Adjusted R<sup>2</sup> = .394) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.912 + 0.036 (SB_1) + .116 (SB_2) + .018 (SB_3) + .023 (SB_4) + .021 (SB_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .199 (SB_4) + .174 (SB_2) + .032 (SB_3)$$

8. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตาราง 7 อิทธิพลของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                                        | Unstandardized |      | Standardized | t     | Sig. F | Collinearity |       |
|------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|-------|--------|--------------|-------|
|                                                      | coefficient    | SE   | coefficient  |       |        | statistics   |       |
|                                                      | b              | SE   | $\beta$      |       |        | Tolerance    | VIF   |
| ค่าคงที่                                             | 1.651          | .252 |              | 6.542 | .000   |              |       |
| 1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (SC <sub>1</sub> )    | .024           | .041 | .058         | .575  | .566   | .247         | 4.047 |
| 2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (SC <sub>2</sub> ) | .011           | .037 | .028         | .295  | .768   | .288         | 3.470 |
| 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (SC <sub>3</sub> )      | .066           | .037 | .149         | 1.792 | .005   | .366         | 2.730 |
| 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (SC <sub>4</sub> )   | .038           | .036 | .071         | 1.066 | .288   | .569         | 1.758 |
| 5. ความมั่นคงในการทำงาน (SC <sub>5</sub> )           | .039           | .038 | .065         | 1.017 | .310   | .630         | 1.587 |
| 6. สภาพการทำงาน (SC <sub>6</sub> )                   | .178           | .052 | .233         | 3.428 | .001   | .552         | 1.812 |
| 7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SC <sub>7</sub> )          | .441           | .054 | .562         | 8.233 | .000   | .547         | 1.830 |

Adjusted R<sup>2</sup> = .542, F-Value = 31.383, Sig. F=.000\*\*

จากตาราง 7 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลสูงที่สุด ( $\beta = .562$ ) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ( $\beta = .233$ ) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\beta = .149$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .542 อธิบายได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 54.20 (Adjusted R<sup>2</sup> = .542) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.651 + .024 (SC_1) + .011 (SC_2) + .066 (SC_3) + .038 (SC_4) + .039 (SC_5) + .178 (SC_6) + .441 (SC_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .562 (SC_7) + .233 (SC_6) + .149 (SC_3)$$

## การอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ธรรมชาติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

2. ธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้มีการนำนโยบายของ กพร. ที่มอบหมายภารกิจหลักประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชาติและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับการกฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับไว้ และเน้นการทำงานที่โปร่งใสในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ การให้บริการประชาชนทุกระดับมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนครทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญผลการวิจัย พบว่า ธรรมชาติของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563, หน้า 181) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภาพ เจริญยิ่ง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านทันระยะเวลาที่กำหนด และด้านความประหยัดคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ธรรมชาติของมโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .519 ( $\text{Adjusted } R^2 = .519$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า นั้นไม่มีมโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในด้านหลักนิติธรรมนั้นอาจเป็นเพราะกฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร นั้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่กฎระเบียบที่ออกมานั้นไม่สามารถบังคับกับบุคลากร หรือผู้บริหารได้เท่าที่ควร และผู้บริหาร บุคลากร บางท่านไม่เห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญ ในการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานเท่าที่ควร ในบางกรณีจึงใช้อำนาจที่ตนมี บริหารงานตามความต้องการของตนเองมากกว่าความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมายและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดแผนงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มาจากส่วนกลางไว้แล้วว่าจะต้องดำเนินการตามที่กำหนดมาให้แล้วเสร็จ จึงทำให้การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ นั้นน้อยแต่จะเป็นว่าต้องดำเนินการตามเท่านั้น และด้านหลักความคุ้มค่า อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดส่งผลให้ผู้บริหารที่กล่าวเน้นย้ำถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านต่าง ๆ ว่าถ้าทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เลยส่งผลให้การบริการหรือการทำงานบางงานเกิดปัญหาล่าช้า ไปต่อล่าช้าเพราะต้องรออุปกรณ์หรือ สิ่งที่มาทดแทนในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .394 ( $\text{Adjusted } R^2 = .394$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ไม่มีมโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานบางอย่างนั้นต้องใช้หลายขั้นตอนและหลายหน่วยงานประกอบกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ถึงสำเร็จลุล่วงด้วยดี หรือหาข้อยุติได้นั้น ทำให้ความสำเร็จในการทำงานมีความล่าช้า และด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีภาระงานที่เยอะ ทำให้โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงานนั้นน้อยเนื่องจากไม่มีเวลาถึงส่งผลต่อโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีความล่าช้า ปรับตำแหน่งช้า เพราะบางตำแหน่งบางสายงานนั้นต้องมีคุณวุฒิที่สูงขึ้นมารับหรือต้องผ่านการเข้าหลักสูตรอบรมของกรมการปกครองถึงจะสามารถปรับตำแหน่งได้ ซึ่งต้องใช้เวลาในการอบรมหลักสูตรเป็นเดือน ๆ เหมือนเข้าโรงเรียน

8. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .542 ( $\text{Adjusted } R^2 = .542$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มโนทัศน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนด้านนโยบาย

และการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีหลากหลายนโยบาย บางนโยบายก็สั่งการลงมาแบบเร่งด่วน จึงทำให้บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ต้องวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จนสำเร็จด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเร่งติดตามควบคุมการทำงานให้เสร็จตามกำหนดในงานนโยบายที่เร่งด่วน จนบางครั้งต้องมาควบคุมการทำงานกับตัวบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนครที่รับผิดชอบงาน/โครงการนั้น ๆ ด้วยตนเองจึงอาจทำให้ถูกมองว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีภาระงานหลายอย่าง บุคลากร 1 คน ทำหลายงาน จึงทำให้เกิดการมุงแต่ทำงานจนลืมการพูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่ค่อยมีเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนทสนมเป็นกันเองมากเกินไป และด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีทั้งตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ (สย.) ทำให้แต่ละคนมองภาพถึงความมั่นคงในการทำงานนั้นต่างกันออกไป ซึ่งปัจจุบันก็มีข้าราชการและพนักงานมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นนั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อมาทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์กรอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า โดยเน้นการให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้านหลักความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

1.2 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยควรส่งเสริมด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยในการปฏิบัติงานในบางเรื่องต้องมีการประสานงานความร่วมมือกับหลายส่วนราชการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ยกตัวอย่างงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น กรณีเรื่องร้องเรียนพิพาทแนวเขตที่ดินซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานานในการไกล่เกลี่ย บางกรณีมีการส่งเรื่องต่อถึงตำรวจหรือมีการฟ้องร้องต่อศาลโดยเฉพาะกรณีพิพาทที่ดินทางสาธารณประโยชน์ เป็นต้น และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยปรับปริมาณให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.3 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมปัจจัยด้านจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยมีการพบปะพูดคุยประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรมีการพูดคุยกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้เกิดความสนทสนมเป็นกันเอง ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดย

กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการสร้างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร เช่น มีการประกาศเกียรติคุณ หรือมอบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นคงขององค์กร

1.4 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครควรส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยไปยังที่ทำการกรมการปกครองเขตพื้นที่ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นการประเมินปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร กรมการปกครอง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี.

งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติ์วี เลขะกุล และคณะ. (2561). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร. (2564). ข้อมูลอัตรากำลังของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร. ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัดสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.

เกตุรินทร์ วิเศษสิงห์. (2564). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารโครงการทวีปัญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 19(ฉบับพิเศษ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2559.

จิตาภา ป้อมป้อง. (2552). ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่.

เฉลิมพล ทองเหลา. (2562). ธรรมชาติของและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่ากล่าวอำเภอขามเฒ่า จังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานะ ศรีวิชัย. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลศึกษาทหารบก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

McGregor, J. P. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.