

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ
ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
WORK MOTIVATION AFFECTING PERFORMANCE OF DISTRICT
ADMINISTRATIVE PERSONNEL IN CHIANG MAI PROVINCE

กสิกร เกษไชย^{1*}, อาชวิน ใจแก้ว² และชุติมันต์ สะสอง³

Kasrorn Ketchai^{1*}, Ardchawin Jaikaew² and Chutimun Sasong³

Email: kimmysarapee@gmail.com*

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

¹Master of Business Administration, Chiang Mai Rajabhat University

^{2,3}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

^{2,3}Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

(Receipt of the manuscript: November 11, 2024; Receipt of the revised manuscript:
November 29, 2024; Acceptance of the final manuscript: December 18, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 264 ราย แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R^2 = 0.373$) ได้แก่ ด้านบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ($R^2 = 0.590$) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*Corresponding author e-mail: kimmysarapee@gmail.com

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / แรงจูงใจในการทำงาน / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study and test the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of district administrative personnel in Chiang Mai Province. A quantitative research approach was employed, and data were collected through questionnaires from a sample of 264 personnel working in district administrative offices in Chiang Mai Province. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through multiple regression analysis. The findings revealed that transformational leadership factors, including charisma or idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration ($R^2 = 0.373$), significantly influenced the performance of district administrative personnel in Chiang Mai Province. Additionally, work motivation factors, such as job security, work environment, and compensation and benefits ($R^2 = 0.590$), also significantly influenced the performance of district administrative personnel in Chiang Mai Province, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Transformational Leadership / Work Motivation / Administrative Performance

บทนำ

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานราชการที่ให้บริการข้อมูลและงานทะเบียนแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างหลากหลาย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกลาง ส่วนราชการระดับภูมิภาค และส่วนราชการระดับท้องถิ่น ซึ่งส่วนราชการระดับภูมิภาคประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองอำเภอ โดยเฉพาะที่ทำการ

ปกครองอำเภอ ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ของอำเภอ งานตามอำนาจหน้าที่ งานเกี่ยวกับราชการอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 กลุ่ม หรือ ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานปกครองที่แบ่งย่อยภายใน 3 ฝ่าย 2) กลุ่มงาน หรือ ฝ่ายทะเบียนและบัตรที่แบ่งย่อยภายใน 4 ฝ่าย 3) กลุ่มงาน หรือ ฝ่ายความมั่นคง ที่แบ่งย่อยภายใน 4 ฝ่าย 4) กลุ่มงานอำนวยความสะดวกที่แบ่งย่อยภายในอีก 2 ฝ่าย สำนักงานอำเภอที่แบ่งย่อยภายใน 1 งาน และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ (ว.วิชาการ, 2566) ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่ นับเป็นหนึ่งใน 3 จังหวัดที่มีการปกครองอำเภอในราชการส่วนภูมิภาคของภาคเหนือตอนบนมากที่สุดจำนวน 25 อำเภอ รองลงมาคือจังหวัดเชียงราย จำนวน 18 อำเภอ และจังหวัดน่าน จำนวน 15 อำเภอ ตามลำดับ โดยจังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอทั้งสิ้น 827 ราย แบ่งเป็น นายอำเภอ (ผู้ปกครองสูงสุด) จำนวน 25 ราย ข้าราชการจำนวน 269 ราย และลูกจ้าง จำนวน 533 ราย ที่มีการให้บริการแก่ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ทะเบียนราษฎร์ เช่น การแจ้งเกิด จัดทะเบียนสมรส และถ่ายบัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งการออกใบอนุญาตต่าง ๆ เช่น อาวุธปืน สถานบริการบันเทิง และโรงแรม เป็นต้น ทำให้ประชาชนภายในจังหวัดเชียงใหม่เข้าถึงบริการที่สะดวกและรวดเร็วอย่างสม่ำเสมอ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2566)

แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมามีส่งผลกระทบต่อการทำงานปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่งมีการปรับรูปแบบการทำงานภายใต้แนวคิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ใช้ระบบออนไลน์และมีการจำกัดจำนวนผู้มาขอใช้บริการที่ทำการปกครองอำเภอจนทำให้ปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากรในองค์การทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่มีประสิทธิผล ประกอบกับมีการโยกย้ายตำแหน่งของนายอำเภอในฐานะผู้บริหารระดับสูงสุดอยู่บ่อยครั้งและขาดความชัดเจนในการนำเสนอวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ รวมถึงวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานแบบล่าช้าและสนับสนุนระบบอุปถัมภ์ ทำให้บุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอหลายแห่งไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดความเชื่อมั่นของประชาชนที่เคยเห็นว่า การให้บริการของที่ทำกรปกครองอำเภอมีความสะดวก รวดเร็วและมีความถูกต้องเสมอมา ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรที่จะต้องพยายามสนับสนุนส่งเสริมความสามารถบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น จนเกิดการตระหนักรับรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เพียงแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเดียว

คงอาจจะไม่เกิดเป็นรูปธรรมมากนัก แต่จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพราะการที่บุคลากรจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีความภาคภูมิใจในองค์กรและอาชีพที่ทำอยู่ อันจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น

ในงานวิจัยของ Azizah et al. (2020) และ Top, Abdullah & Faraj (2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับแนวคิดจาก Bass & Avolio (1994) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) และณริศรา เวทยานนท์ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ปรับแนวคิดจาก Herzberg (1959) นั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีความสนใจที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่ง และเพื่อเสนอต่อผู้บริหารขององค์กรพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารองค์กรและประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการให้บริการขององค์กรสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรเป็นบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่ง จากฐานข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2566) รวมทั้งสิ้น 802 ราย เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารแล้วยังได้นำนโยบายต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานองค์การและพร้อมให้บริการแก่ประชาชนในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่อีกด้วย แล้วจึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) กรณีทราบจำนวนประชากร ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ ความคลาดเคลื่อน 0.05% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 ราย
2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับมาจากแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) กับข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ปรับมาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปรับมาจากแนวคิดของ Peterson & plowman (1953)
3. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยเป็นการรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กับสมมติฐานการวิจัยทั้งสองข้อ
4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567
5. พื้นที่ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตามที่เกี่ยวข้องกันซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับจริยธรรมและแรงจูงใจของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น ซึ่ง Bass & Avolio (1994) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) บารมี หรือ อิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม อันทำให้ผู้ตามได้ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันในองค์กร 2) การกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดอารมณ์ความรู้สึกถึงแรงบันดาลใจในการทำงาน เสริมสร้างให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และชักจูงให้กลุ่มร่วมแรงร่วมใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ พร้อมให้ผู้ตามตั้งคำถามกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีปัญหาอย่างไรบ้าง และค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีคิดใหม่โดยเปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจได้ว่าปัญหาทุกอย่างมีทางออก 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หมายถึง ผู้นำจะคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เสมือนเป็นที่ปรึกษาในการสนับสนุน และผลักดันให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทฤษฎีข้างต้นมีนักวิชาการต่าง ๆ นำมาปรับใช้ในงานวิจัยของตนในบริบทหน่วยงานทางราชการ ได้แก่ ลักขณา สักเข้มหาร (2563), เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564), สมพร วัชรภูษิต (2564), Li et al. (2019), Top, Abdullah & Faraj (2020), Azizah et al. (2020) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล และสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เป็นแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดการกระทำ หรือ พฤติกรรมของบุคคล และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ อันจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Herzberg (1959) เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่มีการแยกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คนรักงานเกิด

ความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) คือ สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น 1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับตัวบุคคลนั้น 1.3) ลักษณะงานที่ทำ (Nature of Work) คือ งานมีความน่าสนใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญและมีคุณค่า งานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถของตัวเอง ความมีอิสระในการทำงาน และงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้เล่าเรียนมา 1.4) ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Career Advancement) คือ โอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โอกาสได้ศึกษาหาความรู้ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม 1.5) ความรับผิดชอบในงาน (Job Responsibilities) คือ โอกาสได้รับมอบหมาย หรือมีส่วนร่วมในงานที่ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน 1.6) โอกาสในการเติบโต (Growth Opportunities) คือ ความสามารถในการเรียนรู้และเต็มใจในการเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม

2) ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Organizational Policies & Management) คือ การจัดการเป็นขั้นตอน การบริหารงานองค์กรที่แบ่งงานการชัดเจน และไม่ซับซ้อน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทั่วถึงเพื่อให้รับทราบนโยบายร่วมกัน 2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Command & Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ที่เน้นความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานความสามารถของผู้บังคับบัญชา รวมถึงให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationships with Coworkers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้ 2.4) ตำแหน่งงาน (Job Position) คือ ตำแหน่งในอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร 2.5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของหน้าที่การงาน 2.6) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในที่องค์กร ความสะดวกในการเดินทางเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร 2.7) สภาพแวดล้อมการทำงาน

(Working Environment) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง และอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ 2.8) ค่าตอบแทนสวัสดิการ (Welfare Compensation) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เหมาะสมเป็นไปอย่าง เป็นธรรมและเป็นที่พอใจของบุคลากร โดยทฤษฎีที่กล่าวไปข้างต้น มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้นำมาปรับใช้ในงานวิจัยของตนในบริบทหน่วยงานราชการ ได้แก่ ชัชชินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564), ศศิประภา สระภาค (2564), ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566), ณริศรา เวทยานนท์ (2566), Maryani, Entang & Tukiran (2021), Elamalki, Kaddar & Beniich (2024) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่ออกมาควรมีคุณภาพได้มาตรฐานที่ดีที่สุด โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Peterson & plowman (1953) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเกิดขึ้นได้จากผลการปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเขายังได้นำเสนอผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน 3 มิติ ได้แก่ 1) คุณภาพ ของงาน (Quality) จะต้องมียุคคุณภาพสูงสุด ใช้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลลัพธ์ของงานต้องมีความถูกต้องได้ความมาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ต้องเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน และควรมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 3) เวลา (Time) สำหรับใช้ในการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อลดเวลาที่สูญเสียในกระบวนการ และใช้เวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน โดยทฤษฎีที่กล่าวไปข้างต้น มีนักวิชาการต่าง ๆ มาปรับใช้ในงานวิจัยของตนในบริบทหน่วยงานราชการ ได้แก่ พิระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564), กัลป์กร สิทธิวงษ์ (2566), Widarko & Brotosuharto (2022) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีข้างต้นของ Peterson & plowman (1953) มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยระบุประชากรการวิจัยคือ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่ง จำนวน 802 ราย จากฐานข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2566) แล้วคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 264 ราย จากนั้นจึงออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยชุดแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ ตำแหน่งงานในที่ทำการปกครองอำเภอ และประสบการณ์การทำงาน ที่มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดที่เป็นเลือกตอบ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 4) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนที่ 2 จนถึงส่วนที่ 4 นั้นจะมีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับที่ปรับมาจากสูตรคำนวณหาอันตรภาคชั้นของบัวร์ตัน ศรีนิล (2560) เพื่อกำหนดช่วงชั้นระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

แล้วจึงไปกำหนดช่วงชั้นทั้ง 5 ระดับความสำคัญ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จึงได้ผลการทดสอบค่า IOC เท่ากับ 0.95 ($IOC \geq 0.50$) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและยังมีการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มนอกตัวอย่าง (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟา (Alpha Reliability Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับ 0.70 ขึ้นไป (George & Mallery, 2003) จากการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.90 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.72 แสดงว่า แบบสอบถามของการวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถลงพื้นที่เก็บจริงจากกลุ่มตัวอย่างได้ ผู้วิจัยได้เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 เป็นเวลา 59 วัน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาในการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (จำนวน 140 ราย คิดเป็น 53.03%) มีอายุ 28 - 37 ปี (จำนวน 100 ราย คิดเป็น 37.88%) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 130 ราย คิดเป็น 49.24%) ดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้างปฏิบัติงาน (จำนวน 161 ราย คิดเป็น 60.68%) ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ (จำนวน 18 ราย คิดเป็น 6.82%) และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 7 - 9 ปี (จำนวน 78 ราย คิดเป็น 29.50%) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.356) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก ด้านบารมี หรืออิทธิพลเชิงอุดมคติ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.356) อันดับรองลงมาคือ

ด้านกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.389) และอันดับสุดท้าย ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.388) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน (X)	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น	อันดับ
X1	ด้านบารมี หรือ อิทธิพลเชิงอุดมคติ	4.69	0.380	เห็นด้วยมากที่สุด	1
X2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.68	0.389	เห็นด้วยมากที่สุด	2
X3	ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ	4.68	0.388	เห็นด้วยมากที่สุด	3
X4	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.67	0.383	เห็นด้วยมากที่สุด	4
รวม		4.68	0.356	เห็นด้วยมากที่สุด	

3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.371) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.399) อันดับรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.392) และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.451) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน (X)	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น	อันดับ
X1	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.62	0.471	เห็นด้วยมากที่สุด	8
X2	ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.63	0.436	เห็นด้วยมากที่สุด	4
X3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.63	0.398	เห็นด้วยมากที่สุด	5
X4	ด้านลักษณะของงาน	4.65	0.392	เห็นด้วยมากที่สุด	2
X5	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.65	0.399	เห็นด้วยมากที่สุด	1
X6	ด้านโอกาสในการเติบโต	4.62	0.426	เห็นด้วยมากที่สุด	10
X7	ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	4.63	0.394	เห็นด้วยมากที่สุด	6
X8	ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	4.61	0.420	เห็นด้วยมากที่สุด	12
X9	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.60	0.495	เห็นด้วยมากที่สุด	13
X10	ด้านตำแหน่งงาน	4.62	0.467	เห็นด้วยมากที่สุด	9
X11	ด้านชีวิตส่วนตัว	4.62	0.475	เห็นด้วยมากที่สุด	7
X12	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.61	0.459	เห็นด้วยมากที่สุด	11
X13	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.60	0.475	เห็นด้วยมากที่สุด	14
X14	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.64	0.454	เห็นด้วยมากที่สุด	3
	รวม	4.62	0.371	เห็นด้วยมากที่สุด	

4. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.359) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.359) อันดับรองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.381) และอันดับสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.368) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน (X)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น	อันดับ
X1	ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.61	0.359	เห็นด้วยมากที่สุด	1
X2	ด้านคุณภาพงาน	4.59	0.368	เห็นด้วยมากที่สุด	3
X3	ด้านปริมาณงาน	4.59	0.381	เห็นด้วยมากที่สุด	2
รวม		4.60	0.329	เห็นด้วยมากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

1. สมมติฐานการวิจัยแรกคือ อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\beta = 0.304$, Sig. = 0.001*) รองลงมาด้านบารมี หรือ อิทธิพลเชิงอุดมคติ ($\beta = 0.244$, Sig. = 0.015*) และด้านการกระตุ้นปัญญา ($\beta = 0.236$, Sig. = 0.017*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธี Enter (เฉพาะปัจจัยที่ Sig. และ เรียงค่า β จากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้าน (X)	b	Std. Error	β	t	p- value	Tolerance	VIF
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล (X4)	0.261	0.080	0.304	3.277	0.001*	0.281	3.563
ด้านบารมีฯ (X1)	0.211	0.086	0.244	2.449	0.015*	0.244	4.099
ด้านการกระตุ้นปัญญา (X2)	0.199	0.083	0.236	2.405	0.017*	0.252	3.974
ค่าคงที่ (Constant)	1.995	0.214		9.307	0.000*		

a. Dependent Variable (Y): ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

R Square (R^2) = 0.373, Adjusted R Square = 0.363, Std. Error of the Estimate = 0.263, F = 38.505, p-Value \leq 0.05*

จากตารางข้างต้น ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) เท่ากับ 0.373 หรือคิดเป็นร้อยละ 37.30 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted R^2 = 0.363 หรือคิดเป็นร้อยละ 36.30 เป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (R^2) ที่มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ถดถอยคือ $\hat{Y}_1 = 1.995 + 0.261(X4) + 0.211(X1) + 0.199(X2)$; $R^2 = 0.373$ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ Multicollinearity โดยค่า Tolerance ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีค่าตั้งแต่ 0.244 – 0.281 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) และยังได้ทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าที่พิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่าค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 3.563 – 4.099 โดยที่ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทดสอบได้นั้น

มีค่าไม่เกิน 5.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013)

2. สมมติฐานการวิจัยสุดท้ายคือ อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = 0.225$, Sig. = 0.002*) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.204$, Sig. = 0.021*) และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\beta = 0.200$, Sig. = 0.011*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธี Enter (เฉพาะปัจจัยที่ Sig. และเรียงค่า β จากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ด้าน (X)	b	Std. Error	β	t	p- value	Tolerance	VIF
ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน (X14)	0.156	0.049	0.225	3.208	0.002*	0.333	3.003
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน (X9)	0.141	0.061	0.204	2.328	0.021*	0.215	4.647
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ (X7)	0.145	0.057	0.200	2.557	0.011*	0.270	3.703
ค่าคงที่ (Constant)	1.557	0.175		8.888	0.000*		

a. Dependent Variable (Y): ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

R Square (R^2) = 0.590, Adjusted R Square = 0.567, Std. Error of the Estimate = 0.216, F = 25.624, p-Value \leq 0.05*

จากตารางข้างต้น ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) เท่ากับ 0.590 หรือคิดเป็นร้อยละ 59.00 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted $R^2 = 0.567$ หรือคิดเป็นร้อยละ 56.70 เป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (R^2) มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ถดถอย คือ $\hat{Y}_2 = 1.557 + 0.156(X_{14}) + 0.141(X_9) + 0.0145(X_7)$; $R^2 = 0.590$ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ Multicollinearity โดยค่า Tolerance ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวมีค่าตั้งแต่ 0.215 – 0.333 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) และยังได้ทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าที่พิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่าค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 3.003 – 4.647 โดยที่ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทดสอบได้นั้นมีค่าไม่เกิน 5.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013)

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านบารมี หรือ อิทธิพลเชิงอุดมคติ และด้านการกระตุ้นปัญหา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด ซึ่งผู้นำจะคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ แล้วผู้นำจะต้องเป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองและสามารถปฏิบัติงานต่างตามที่ได้รับมอบหมาย (Bass & Avolio, 1994) จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนแสดงความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเพื่อให้พวกเขาได้เจริญก้าวหน้าต่อไป จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่สูงขึ้นด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จางค์ (2564) ที่ศึกษาพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ Top, Abdullah & Faraj (2020) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 บารมี หรือ อิทธิพลเชิงอุดมคติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามให้รู้สึกว่าเป็นผู้นำน่ายกย่อง เคารพนับถือ ไว้วางใจ และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน (Bass & Avolio, 1994) จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำต้องเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนเพื่อส่วนรวม และเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ จึงจะทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในตัวผู้นำมากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร วัชรภูษิต (2564) ที่ศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ Li et al. (2019) ศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลในอุดมคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในตัวผู้นำจากมุมมองพนักงาน

1.3 การกระตุ้นปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีสิทธิ์ แสดงความคิดเห็นได้ และให้อิสระในการค้นคว้าวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (Bass & Avolio, 1994) ส่งผลให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรมองเห็นปัญหาในองค์กรมาตั้งแต่ต้น ซึ่งเมื่อผู้นำองค์กรรับฟังปัญหาจากผู้ตามและสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของลักขณา สักเข็มหาร (2563) ที่ศึกษาพบว่า ด้านการกระตุ้นปัญญาส่งผลประสิทธิผลการทำงาน นอกจากนี้ Azizah et al. (2020) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุ้นปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แสดงว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด โดยสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติกร (Herzberg, 1959) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี เช่น ไม่มีเสียงรบกวนจากข้างนอก แสงสว่างในห้องทำงานเพียงพอ และบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เครียดจนเกินไป ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจทำงานอยู่ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณริศรา เวทยานนท์ (2566) ที่ศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ Elamalki, Kaddar & Beniich (2024) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งบุคลากรในองค์กรรู้สึกมั่นคงในการทำงานและหน้าที่การงานมีความยั่งยืนมาก (Herzberg, 1959) ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีการประเมินผลปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความยุติธรรมจึงทำให้พวกเขาเกิดความมั่นใจต่อตำแหน่งที่ดำรงอยู่ว่าจะสามารถปฏิบัติได้อย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิประภา สระภาค (2564) ที่ศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งบุคลากรจะพอใจในการทำงานเมื่อได้รับผลตอบแทนทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่พวกเขา (Herzberg, 1959) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้รับเงินเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการสุขภาพ ทำให้พวกเขาพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของซัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพของบุคลากรองค์กร นอกจากนี้ Maryani, Entang & Tukiran (2021) ที่พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ทำการปกครองในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพราะผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้นำที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับดำเนินงานในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้รู้จักกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ควรศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องจัดเก็บองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบคู่มือเพื่อใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือถ่ายทอดให้แก่บุคลากรรุ่นถัดไปที่จะเข้ามาทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2566). *ศูนย์ข้อมูลอำเภอเพื่อบริหารงานปกครอง*.

สืบค้นจาก <https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/center.php>

กรวิยา จันทรขจร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 7(1), 28-37.

กัลยากร สิทธิวงษ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาชาวแขวงนครสวรรค์*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.

ชัชวรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.

ณริศรา เวทยานนท์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิตล.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ.

ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บัวรัตน์ ศรีนิล. (2560). *การออกแบบวิจัยธุรกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล การออกแบบสอบถาม และการเลือกตัวอย่าง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 172-183.
- ลักขณา สักเข้มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ว.วิชาการ. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมการปกครอง และกระทรวงมหาดไทย*. สืบค้นจาก

- Bass, B., M., & Avolio, B., J. (1994). *Transformational leadership development*. California: Consulting Psychologists.
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Future Business Journal*, 10(53), 1-15.
<https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for window step by step: A simple guide and reference* (4th ed 11.0 update). Boston MA: Pearson Allyn & Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, M., A., Khaqan, Z., & Amina, Shafi. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: test of mediation and moderation processes. *MDPI*, 11(6), 1-21.
<https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Maryani, Y., Entang, M., Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the regional secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Peterson, E., & Plowman, E., G. (1953). *Business organization and management*. Llinois: Richard D. Irwin.
- Top, C., Abdullah, B., M., S., & Faraj, A., H., M. (2020). Transformational leadership impact on employee's performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59.
<https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Peterson, E., & Plowman, E., G. (1953). *Business organization and management*. Llinois: Richard D. Irwin.
- Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Zikmund, G., W., Carr, C, J., & Griffin, M. (2013). *Business research methods (Book only)*. Canada: Cengage Learning.