

# แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

พรรษา ภมรศิลป์ธรรม<sup>1</sup>

ดร.สุรวี คุณาลัย<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่และ 3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

วิธีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่จำนวน 388 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่าระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจการมีส่วนร่วม และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

## 1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารพบกับการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากและต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแข่งขันสูง ทั้งในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ค่าเฉลี่ยรวมถึงการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเรื่องของการสื่อสารเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงหาหนทางแก้ปัญหาเรื่องการจัดการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อแสวงหาโอกาสเพื่อเป็นเป็นแรงผลักดันให้กับพนักงานได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

<sup>2</sup>ที่ปรึกษา

ในสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างแรงผลักดันในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้ คือ 1) การดูแลควบคุมงานแบบเอาใจคนงาน 2) การใช้อำนาจหน้าที่ 3) การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือสามารถตีเป็นค่าของเงินได้ 4) ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีให้ตัวเงิน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

แรงจูงใจคือ สิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารตั้งเป้าหมายไว้ให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับได้ปฏิบัติตามอย่างมีกฎเกณฑ์และจะได้ผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล และเหตุปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความสามารถในการทำงานในสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างล้วนแต่มีความแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมในความสามารถของพนักงานนั้นจะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถออกมาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ แรงจูงใจ ซึ่งถือว่าการสร้างแรงผลักดันความสามารถของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

สิ่งสำคัญในการตอบรับของแรงจูงใจนั้นก็คือของการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะมนุษย์นั้นอยู่ค่าเฉลี่ยรวมกันเป็นกลุ่มสังคม ซึ่งต่างพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อสร้างบทบาทในเรื่องของภาระหน้าที่ตามวาระโอกาสที่บ่งบอกในหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ โดยการดำเนินงานต้องติดตามระเบียบและความมั่นคงขององค์กร และคอยช่วยเหลือในด้านของนโยบายทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นเป็นตัวช่วยในเรื่องด้านความคิดเห็นการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยรวมทั้งตลอดการเสียสละเวลาส่วนตัว ในด้านปัจจัยอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

การมีส่วนร่วมของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายที่คอยผลักดันในการดำเนินกิจการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายและหลักการบริหารงานให้เป็นศูนย์กลาง เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารและบุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารองค์กรเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตขององค์กรให้คงความสมบูรณ์และความสำเร็จเป็นเป้าหมายต่อไป

ในส่วนของวัดเล่งเน่ยยี่มีการเรียนการสอนของพระภิกษุสามเณรในมาศศึกษาเล่าเรียนในสังกัดของโรงเรียนพระปริยัติธรรมซึ่งรับรองโดยกระทรวงศึกษาธิการอีกทั้ง ยังเป็นพุทธสถานที่มีผู้คนเข้ามาสักการะและท่องเที่ยว ดังนั้นจึงมีการจัดการรูปแบบการบริหารองค์กรอย่างมีรูปแบบ โดยแบ่งการบริหารหลักออกมาเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้ ด้านบริหารงาน ด้านงานเผยแผ่และด้านสาธารณะประโยชน์ ในรูปแบบโครงการบริหารของวัดเล่งเน่ยยี่จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็ขึ้นอยู่กับสิ่งผลักดันที่ผู้บริหารคิดสร้างทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมซึ่งมีการบริหารงานของวัด

จากข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่เพื่อมาบริหารจัดการโดยให้บุคลากรทั้งในส่วน พระภิกษุสามเณร และฆราวาส ได้เกิดแรงจูงใจและการมี

ส่วนค่าเฉลี่ยรวมในการทำงานในวัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาในตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวัดซึ่งเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของวัดได้

## 2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

## 3. สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรของวัดเล่งเน่ยยี่ที่มีสถานะต่างกันมีแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ แตกต่างกัน

2. บุคลากรของวัดเล่งเน่ยยี่ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ แตกต่างกัน

3. บุคลากรของวัดเล่งเน่ยยี่ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

5. การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่

## 4. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของวัดเล่งเน่ยยี่ จำนวน 388 รูป/คนเป็นการสำรวจข้อมูลทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร และฆราวาส

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่เก็บข้อมูล คือ วัดเล่งเน่ยยี่

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแรงจูงใจตามแนวคิดของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โชติกา ระโส (2555) และประสิทธิผลการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของประกาศิตสิริเมโร (2556) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

- ความรับผิดชอบ

- ความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความสัมพันธ์ในการร่วมมือของผู้ร่วมงาน
- ผลตอบแทน

1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- การตัดสินใจ
- การดำเนินการ
- การประเมินผล

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ความตั้งใจ
- คุณภาพของงาน
- ความรักและผูกพันต่อวัด

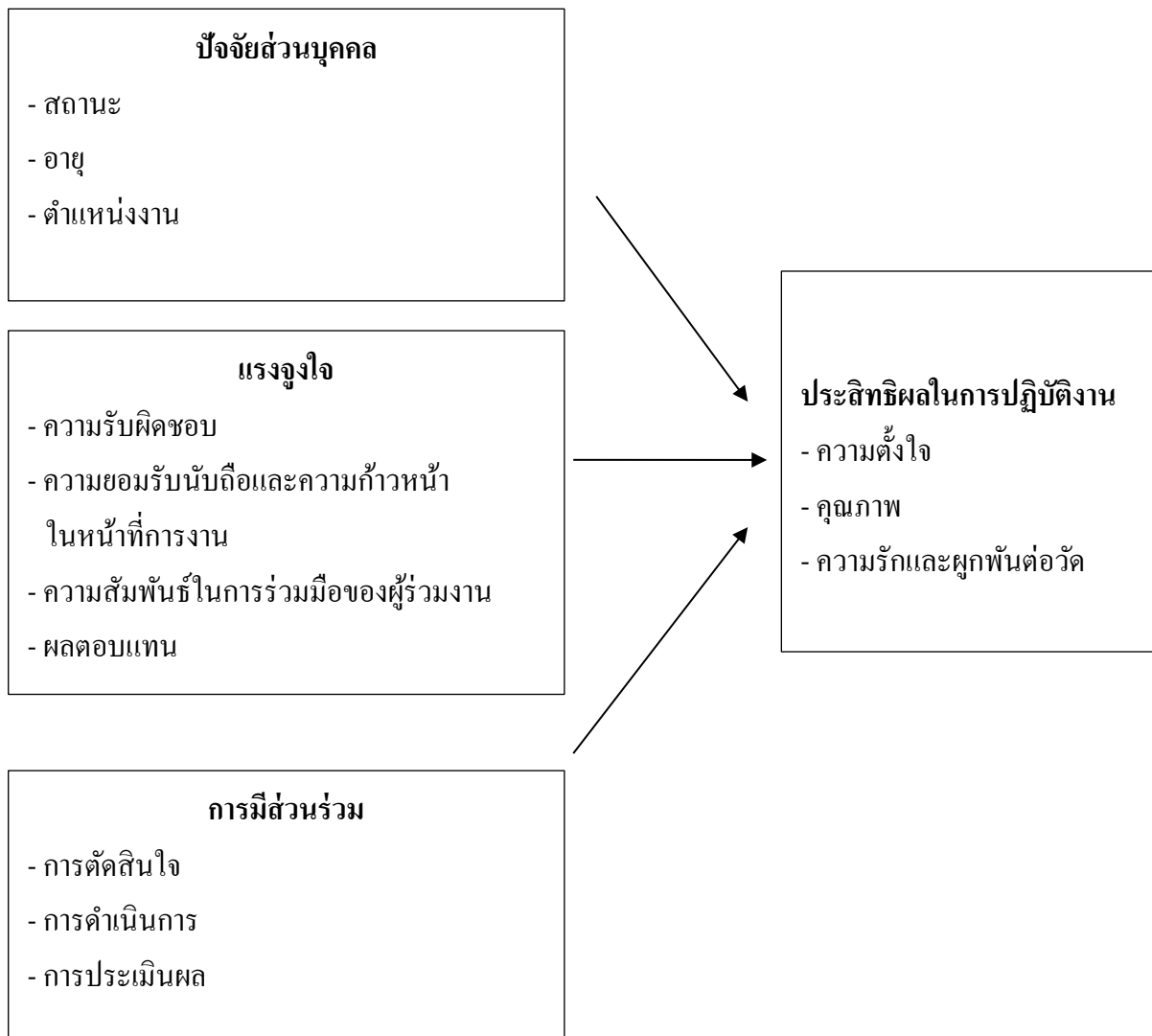
4. ขอบเขตด้านเวลา

ทำการวิจัยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน – พฤศจิกายน 2560

## 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. วัดเล่งเน่ยยี่สามารถออกแบบนโยบายหรือแผนเพื่อสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานบริหารกิจการของวัด
2. ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความพัฒนาในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความตั้งใจและการมีส่วนร่วม เพื่อให้ผลการดำเนินงานของวัดเล่งเน่ยยี่มีประสิทธิภาพสูงสุด

## 6. กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 7. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามและเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถาม (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจากวัดเล่งเน่ยยี่ จำนวน 30 รูป/คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และดำเนินการเก็บแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

- สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล (สถานะ อายุ ตำแหน่งงาน) ระดับของแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติเชิงอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## 8. สรุปผลการวิจัย

1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นฆราวาส อายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงจากตารางที่ 1 พบว่า มีระดับแรงจูงใจโดยรวม (ค่าเฉลี่ย = 3.98) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) รองลงมาคือ ความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และความสัมพันธ์ในการร่วมมือของผู้ร่วมงานกับผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.95)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วัดเล่งเน่ยยี่

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
- ความรับผิดชอบ	4.04	0.69	มาก
- ความยอมรับนับถือและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	0.69	มาก
- ความสัมพันธ์ในการร่วมมือของ ผู้ร่วมงาน	3.95	0.70	มาก
- ผลตอบแทน	3.95	0.70	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แสดงจากตารางที่ 2 พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วม โดยรวม (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงตามลำดับ คือ การตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) รองลงมาคือ การดำเนินการ (ค่าเฉลี่ย = 4.00) และการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร วัดเล่งเน่ยยี่

การมีส่วนร่วมการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมีส่วนร่วม
- การตัดสินใจ	4.06	0.71	มาก
- การดำเนินการ	4.00	0.69	มาก
- การประเมินผล	4.00	0.69	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แสดงจากตารางที่ 3 พบว่า มีระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวม (ค่าเฉลี่ย = 4.11) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงตามลำดับ คือ ความรักและผูกพันต่อวัด (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมาคือ คุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และความตั้งใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร วัดเล่งเน่ยยี่

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล ของการปฏิบัติงาน
- ความตั้งใจ	4.00	0.68	มาก
- คุณภาพ	4.16	0.67	มาก
- ความรักและผูกพันต่อวัด	4.18	0.68	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

5) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่จำแนกตามสถานะ อายุ และ ตำแหน่งงาน มีผลการศึกษาดังนี้

- บุคลากรวัดบรมราชากาญจนานิกะกอนุสรณ์ที่มีสถานะต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพระ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าฆราวาส(ค่าเฉลี่ย = 3.74)และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของประสิทธิผลของการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ความตั้งใจ คุณภาพ และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า สถานะต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยด้านความตั้งใจ พบว่า พระ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าฆราวาส(ค่าเฉลี่ย = 3.90) ด้านความคุณภาพ พบว่า พระ (ค่าเฉลี่ย = 4.38) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าฆราวาส (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า ฆราวาส(ค่าเฉลี่ย = 4.24)มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าพระ (ค่าเฉลี่ย = 4.13)

- บุคลากรวัดบรมราชากาญจนานิกะกอนุสรณ์ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของประสิทธิผลของการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ความตั้งใจ คุณภาพ และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า อายุต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยด้านความตั้งใจ พบว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย = 3.95) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุ 20-29 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ด้านความคุณภาพ พบว่า อายุ 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.19) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย = 4.17) และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.25) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย = 4.20) และอายุ40 ปีขึ้นไป(ค่าเฉลี่ย = 4.20)มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุ 20-29 ปี(ค่าเฉลี่ย = 4.19)

- บุคลากรวัดบรมราชากาญจนานิกะกอนุสรณ์ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของประสิทธิผลของการ



ปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ความตั้งใจ คุณภาพ และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยด้านความตั้งใจ พบว่า ผู้บริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าหัวหน้าหน่วย(ค่าเฉลี่ย = 4.20) ด้านความคุณภาพ พบว่า หัวหน้าหน่วย (ค่าเฉลี่ย = 4.14)มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และความรักและผูกพันต่อวัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10) มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

6) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก (0.24) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด (0.27) และหากพิจารณาระหว่างความสัมพันธ์ที่สูงกว่า 0.30 มีดังนี้ ความรักและผูกพันต่อวัด ความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับคุณภาพ ผลตอบแทนกับคุณภาพ และความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความรักและผูกพันต่อวัด

7) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวก (0.37) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์มากกว่า 0.30 โดยด้านการดำเนินการมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด (0.39)

## 9. อภิปรายผล

1) บุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.95-4.04 โดยความรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจอันดับสูงสุด (4.04) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจใกล้เคียงกันในแต่ละด้าน ทั้งแรงจูงใจภายในที่มาจากความรับผิดชอบในงานซึ่งเกิดจากความรู้สึกใส่ใจและกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และแรงจูงใจภายนอกที่มาจากความยอมรับนับถือซึ่งเกิดจากการได้รับ โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและความไว้วางใจของผู้บริหารความสัมพันธ์ในการร่วมมือของผู้ร่วมงานที่มาจากการที่บุคลากรเห็นว่าหากเกิดปัญหาจะได้รับความสนใจจากผู้บริหารและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และในเรื่องของผลตอบแทนบุคลากรเห็นว่าวัดเล่งเน่ยยี่จัดผลตอบแทนสมเหตุสมผลและมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ เพ็ญศิริ คุ่มคง (2550) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความตั้งใจและความรับผิดชอบที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยเหลือพึ่งพากัน และผลตอบแทนและขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีความมุ่งหวังในการก้าวหน้า

2) บุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่มีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00-4.06 โดยการตัดสินใจเป็นการมีส่วนร่วมอันดับสูงสุด (4.06) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันในแต่ละด้าน ในด้านการตัดสินใจ พบว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในการตัดสินใจการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ในด้านการดำเนินการพบว่า บุคลากรเข้าร่วมรับฟังแผนและนโยบายที่ผู้บริหารมอบหมายและนำไปปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ อีกทั้งวัดเล่งเน่ยยี่มีการดำเนินงานที่มีรูปแบบที่ชัดเจนและสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการประเมินผล พบว่า วัดเล่งเน่ยยี่กำหนดให้มีการสรุปผลงานต่อผู้บริหารเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไปให้เกิดปัญหาน้อยลงและบุคลากรให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจะเห็นได้ว่าวัดเล่งเน่ยยี่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกๆ ด้าน

3) บุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่มีประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00-4.18 โดยความรักความผูกพันต่อวัดเป็นประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอันดับสูงสุด (4.18) ตามด้วยคุณภาพของงาน และความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามลำดับแม้ว่าด้านความตั้งใจจัดอยู่ในระดับน้อยที่สุดจาก 3 ด้าน โดยเฉพาะความตั้งใจทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานของวัดเล่งเน่ยยี่ให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทุกข้อเนื่องการทำงานของบุคลากรนั้นอยู่ในระดับสม่ำเสมอและเป้าหมายในการกระตุ้นทำงานยังไม่สูงมากนักจึงทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้ตามคำสั่งมากกว่าการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่จำแนกตามสถานะ อายุ และตำแหน่งงานพบว่า ในด้านสถานะ พระมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าฆราวาสในด้านคุณภาพของงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ ฆราวาสมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสูงกว่าพระในด้านของความความรักและผูกพันต่อวัด ด้านอายุ บุคลากรที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ใกล้เคียงกัน โดยมีด้านความตั้งใจในการปฏิบัติระหว่าง 3.82-4.13 ด้านคุณภาพของงานระหว่าง 4.10-4.27 และด้านความความรักและความผูกพันต่อวัดระหว่าง 4.09-4.25 เป็นที่น่าสนใจว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับคุณภาพและความความรักและความผูกพันต่อวัดสูงที่สุดนอกจากนี้ ด้านตำแหน่งงาน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ใกล้เคียงกัน โดยมีด้านความตั้งใจในการปฏิบัติระหว่าง 3.98-4.22 ด้านคุณภาพของงานระหว่าง 4.10-4.36 และด้านความความรักและความผูกพันต่อวัดระหว่าง 4.06-4.33 เป็นที่น่าสนใจว่า กลุ่มผู้บริหารเป็นกลุ่มที่มีระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานสูงที่สุด ในขณะที่กลุ่ม

ผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มที่มีระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานต่ำที่สุดแต่มีความรักและความผูกพันสูงที่สุด

4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่น่าสนใจ มีดังนี้ สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ หากต้องการให้งานมีคุณภาพ ต้องให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลตอบแทน และหากต้องการให้บุคลากรรักและผูกพันต่อวัด ต้องให้ความสำคัญต่อความยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยการมีส่วนร่วม ในทุกๆ ด้านยกเว้นการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน

## 10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวัดเล่งเน่ยยี่ แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นการสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ต่ออย่างเหมาะสมยังมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่นๆ จึงควรสร้างกระบวนการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติ เช่น การยกย่องชมเชย

2. บุคลากรกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับคุณภาพของงานและความความรักและความผูกพันต่อวัดสูงที่สุด จึงควรวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่ทำให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มช่วงอายุมีความผูกพัน เพื่อที่วัดจะส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านั้นมีความเข้มแข็งมากขึ้น

3. กลุ่มผู้บริหารเป็นกลุ่มที่มีระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานสูงที่สุดในขณะที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มที่มีระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานต่ำที่สุดแต่มีความรักและความผูกพันต่อวัดสูงที่สุด จึงควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติให้มากขึ้น โดยสื่อสารให้เข้าใจถึงการพัฒนาคุณภาพของงาน และให้การอบรมพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- โชติกา ระโส (2555)แรงงใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ประกาศิต สิริเมธ (2556)การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน  
บ้านคลองใหม่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- เพ็ญศิริ คุ่มคง (2550)เพ็ญศิริ คุ่มคง (2550)“แรงงใจของพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา  
จังหวัดชลบุรี”.ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550
- ยุพาพร รูปงาม (2545)การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูป ระบบราชการ, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงงใจของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.