THE MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF COMMUNICATIONS AND ELECTRONICS DIVISION IN HIS MAJESTY

Suraphat PRASRITHAGO[1]

1 Graduate College of Management, Sripatum University; suraphat.pra@spumail.net (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023 **Revised:** 21 June 2023 **Published:** 3 July 2023

ABSTRACT

This research was to investigate the motivations that affect the performance of His Majesty's Communications and Electronics Division personnel. The results of the study showed that 1) the overall efficiency level of personnel is very high, 2) the performance efficiency of personnel classified by gender, age, education level, job title. Monthly Income No difference, except work experience. 3) Motivation factors affect overall performance It was found that responsibility motivation and compensation and welfare. It affects the operational efficiency of His Majesty's Communications and Electronics Division personnel. Statistically significant at the level of 0.05 This research has studied Motivation affecting the performance of His Majesty's Communications and Electronics Division personnel The research was conducted in the form of quantitative research and collected data by questionnaire. The nature of the question is the estimation (Rating scale).

CITATION INFORMATION: Prasrithago, S. (2023). The Motivation Affecting the Performance Efficency of Comminications and Electronics Division in His Majesty. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7), 67

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์

สุรพัศ ประศรีทะโก[1]

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; suraphat.pra@spumail.net (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์ทำงาน 3) ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะการประมาณค่า (Rating scale)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, ทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลการอ้างอิง: สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7), 67

บทนำ

บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้ เพราะในการปฏิบัติงานต้องมองถึงศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น จะต้องเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่บุคลากรจะได้แสดงผลงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมั่นใจ ในกรณีที่การปฏิบัติงานเกิดปัญหา หรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด บุคลากรจะต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ และต้องทำให้งานราบรื่นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ประสบผลสำเร็จ โดยจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน ทั้งปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน อีกทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สถานที่ในการเตรียมงาน และปัจจัยภายใน ที่จะต้องจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างแนวคิดที่ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herberg' s Two-Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) ที่จะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ทุกสิ่งที่กล่าวมาล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

ในส่วนของสำนักพระราชวังก็เช่นกัน บุคลากรบางคนที่ยังไม่เข้าใจในหน้าที่ของการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เช่น ความไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน การขาดมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน เป็นต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานและถวายงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริวรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558, อ้างอิงใน ศศิพร บุญชู, 2560) ได้ให้ความหมายของลักษณะประชากร (Demographic) ไว้ว่า ลักษณะประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดให้การตัดสินใจที่แตกต่างกันเป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งด้านลักษณะประชากร เป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยกำหนดเป้าหมาย ตัวแปรด้านลักษณะประชากรที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ 1) เพศ สามารถแบ่งแยกความต้องการของผู้บริโภคได้โดยดูเพศของผู้บริโภคเป็นหลักในการตอบสนองความต้องการซึ่งเป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ เพราะปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริโภคมาก เพศที่แตกต่างกันมักจะมีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการซื้อสินค้าบริโภคต่างๆ กัน 2) อายุ กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันย่อมจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ และชอบสินค้าแฟชั่น กลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันและได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น 3) รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด มีแนวโน้มความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในเชิงเหตุและผล ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง บุคคลที่มีการศึกษาไม่สูง โอกาสที่จะหางานระดับสูงยาก จึงทำให้มีรายได้ต่ำ ในขณะเดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจเป็นเกณฑ์ รูปแบบการดำรงชีวิต ค่านิยม อาชีพ ระดับการศึกษา ฯลฯ นักการตลาดจะโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ด้านอื่นๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุ และอาชีพร่วมกัน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านการกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

ในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความสัมพนัธ์กับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work It Self) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการรักษาคน ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การ (Company Policies) 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Supervision) 4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) 5) สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) 6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 7) ตำแหน่งงาน (Status)

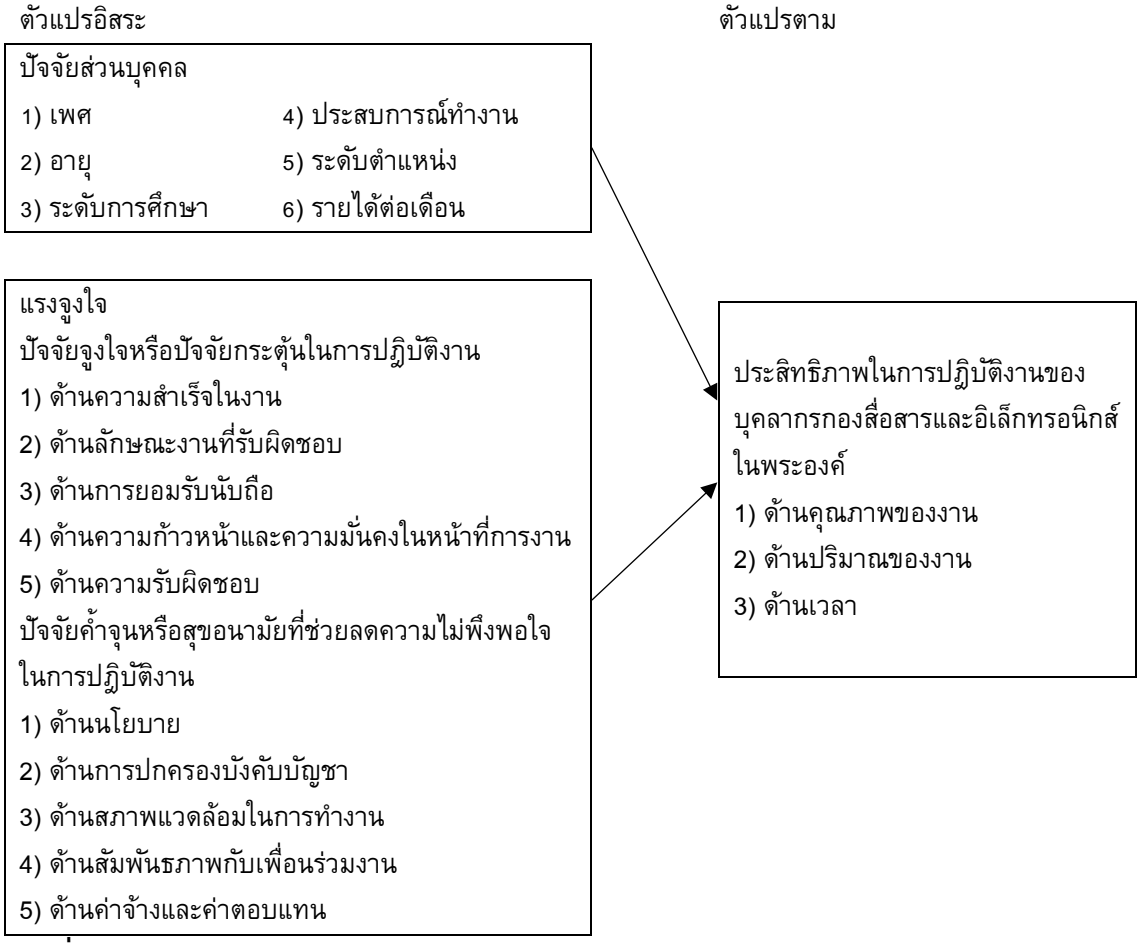
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน กุลจิรา ปลิวจันทึก, 2556) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงในการทำงาน ความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้เกิดการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีสร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่ มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมี ผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุน น้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1) บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2) ระดับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ระดับหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพระองค์ ลูกจ้างท้ายที่นั่ง จำนวน 33 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะการประมาณค่า (Rating scale) ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะการประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ส่วนการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า ด้านประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59) รองลงมา ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58) และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ประสบการณ์ทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน ต่ำกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11-15 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านภาพรวม พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (b = 0.49, t = 2.90, Sig. = .00) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (b = -0.27, t = -2.20, Sig. = .03) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 60.60

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	**สถิติที่ใช้**	**ค่าสถิติ**	**Sig.**
เพศ	t-test	-0.56	0.57
อายุ	F-test	0.49	0.73
ระดับการศึกษา	F-test	0.41	0.66
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	2.79	0.07*
ตำแหน่ง	F-test	3.93	0.01
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.87	0.46

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**b**	**Std. Error**	**B**	**t**	**Sig.**
(Constant)	0.78	0.54		1.44	0.16
ปัจจัยจูงใจ					
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.05	0.11	0.07	0.47	0.64
- ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	-0.15	0.13	-0.26	-1.18	0.25
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.02	0.10	0.04	0.22	0.82
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.26	0.19	0.29	1.36	0.18
- ด้านความรับผิดชอบ	0.49	0.17	0.61	2.90	0.00*
ปัจจัยค้ำจุน					
- ด้านนโยบาย	0.03	0.16	0.04	0.19	0.84
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.09	0.12	0.14	0.81	0.42
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.07	0.12	-0.01	-0.05	0.95
- ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	0.25	0.13	1.96	1.96	0.06
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.27	0.12	0.36	-2.20	0.03*
R = 0.816 R^2 = 0.66 S.E. = 0.290 F = 4.37 Sig.=0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส จูเลิศตระกูล (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจด้าน ความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าองค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการบริหารและมีนโยบายที่ดี มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งให้งานมีประสิทธิภาพ และส่วนหนึ่งที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับสูงนั้น อันเนื่องมาจาก มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง และสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษากันได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บุคลากรมีแรง จูงในในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการอยู่ในระดับมากสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านต่างๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านคุณภาพงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 54.47 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ที่พบว่า มีปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาลักษณะงานและนโยบายและการบริการ สามารถพยากรณ์โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 53.90 ด้านปริมาณงานและด้านเวลา พบว่า สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 55.50 และ 73.39 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 60.66 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ (2563) พบว่าสิ่งที่สำคัญอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและการให้เงินโบนัสให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การมากขึ้น

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ทำอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาจากลุ่มบุคลากร กลุ่มพนักงานเอกชน หรือกลุ่มพนักงานรับราชการ เพื่อให้ได้มุมมอง ความคิดเห็น ที่มาจากกลุ่มพนักงานที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน

2) ควรให้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (รุจิภาส ประชาทัย, 2558) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในมิติของวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กร (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2556). และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ระวีวรรณ ศรีคต, 2557) เพื่อให้ได้มุมมองที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ คณะรัฐศาสตร์, 6*(3), 175-183.

เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ, ร้อยโท. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กุลจิรา ปลิวจันทึก. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิดา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุศรา สุดพิพัฒน์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันตอองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

รรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ.

ระวีวรรณ ศรีคต. (2557). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำาเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ*. ปริญญาปรัชญาดูษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

รุจิภาส ประชาทัย. (2558). *รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจขนาดกลาง และ ขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนนทบุรี*. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ศศิพร บุญชู. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

อทิติ เพ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.

Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).