

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติ  
บุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

Work motivation that affects work efficiency of individuals of a government juristic  
agency in thailand

รุตนา เหมมณี  
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงาน  
นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงาน  
นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย 3) เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร  
หน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาแรงจูงใจใน  
การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ใน  
ประเทศไทย จำนวน 250 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ T-Test , One-Way ANOVA และ  
ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการ  
วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทาง  
อาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงาน  
นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้าน  
นโยบายและการบริหารของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย มากที่สุด  
รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ  
ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1</sup> Master of Business Administration degree program Ramkhamhaeng University

## ABSTRACT

The objectives of an independent study were to 1) study the motivation on work of individuals of a government juristic person agency in Thailand. 2) study work efficiency of individuals of a government juristic person agency in Thailand. 3) compare work efficiency of individuals of a government juristic person agency in Thailand. and 4) study the motivation of work that affects to the work efficiency of individuals of a government juristic agency in Thailand. The population for this research were two hundred and fifty. The data received were analyzed by descriptive statistics [ These were frequency, percentage, average and standard deflection], and by inferential statistics [ t-test, and f-test (One-way ANOVA) and multiple regression analysis. The results revealed that the overall motivation on the work at high level that considering at each factor. Policy and administration, responsibility, occupational status and relationships with co-workers affected work efficiency of the individuals of a state juristic person agency in Thailand by 78.40 percent at the statistical significance level of 0.05. In terms of the policy and management of individuals of government juristic in Thailand received the highest score. Next on down were the responsibility, occupational status and relationship with co-workers, respectively. As for personal factors, including gender, age, education level, salary, job position level and the duration of work were different. There were different efficiency in working. There is no difference in motivation to work.

Key Words: Motivation: Work Performance: Organization

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี จะทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานได้ในที่สุด จะทำให้พนักงานค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่หน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที และชัดเจน ทำให้หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาค้นพบตรงจุด แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสร้างความมีส่วนร่วม ความสุขในการทำงาน ภาวะภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันกับหน่วยงานในระยะยาวได้ เพราะต่างก็ยึดถึงในอุดมการณ์และมีเป้าหมายร่วมกัน (HREX สนับสนุนการเติบโตขององค์กร โดย HR., 2565) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นและให้เดินไปข้างหน้า

คือ การมีองค์ประกอบสำคัญอย่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จของแผนการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยประเมินได้จากคุณภาพของงาน คุณภาพองค์กร ต้องมีคุณภาพสูงตรงตามที่ได้มีการวางแผนไว้ ปริมาณงาน คุณภาพที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ และเวลาในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานด้วยอย่างไรก็ตาม องค์กรจะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการกำหนดผลตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย จึงมีความสนใจเพื่อศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย เนื่องจากปัญหาการภาระหน้าที่งานเกินอัตราค่าตอบแทน ขาดเรื่องของสวัสดิการ ทักษะคนในการทำงาน ปัญหาการตอบรับหน้าที่การปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพงาน ล่าช้า และประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้และเมื่อได้ศึกษาแล้วจะนำผลการศึกษาไปพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย
- 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย
- 3) เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

## 3. สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2) แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน

**แรงจูงใจในการทำงาน** สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม” (Lounson & Bitta, 1998; ฌ็องส์พัซซ์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมายกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ ดังนั้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิด การแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

#### **ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959 ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ** กล่าวถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงาน โดยตรง ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้าน ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า **ปัจจัยค้ำจุน** กล่าวถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอยู่

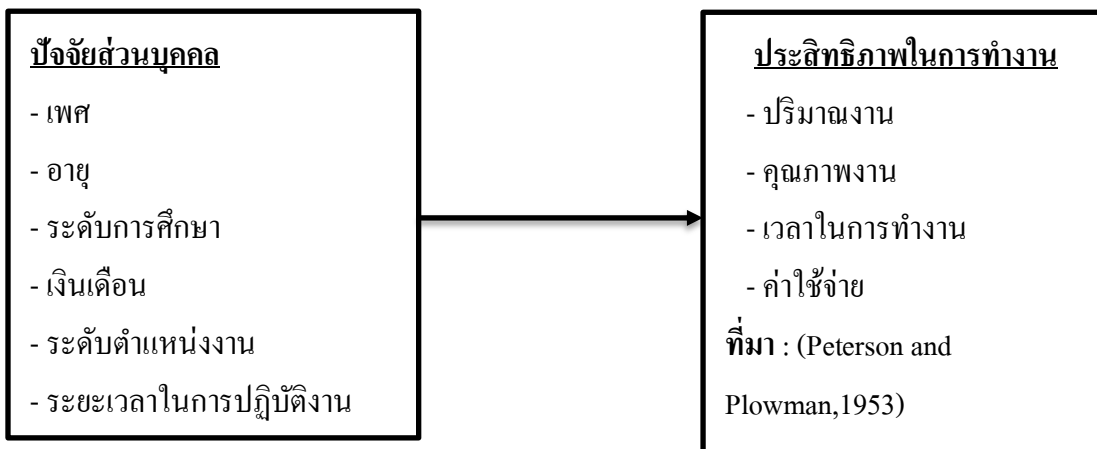
**ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมและการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรหรือที่ทำงานอยู่ โดยมีผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิผลสูงสุดที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรหรือผู้บริหาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะที่หลากหลายและอาจถูกวัดหรือประเมินได้ด้วยดัชนีหลายประการ

#### **4. กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ดังภาพที่ 1.

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



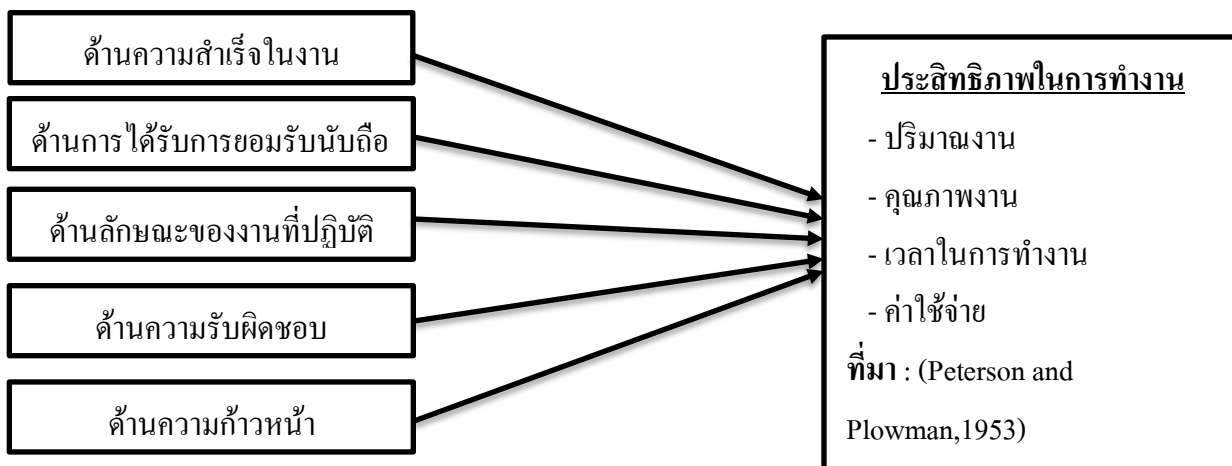
ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

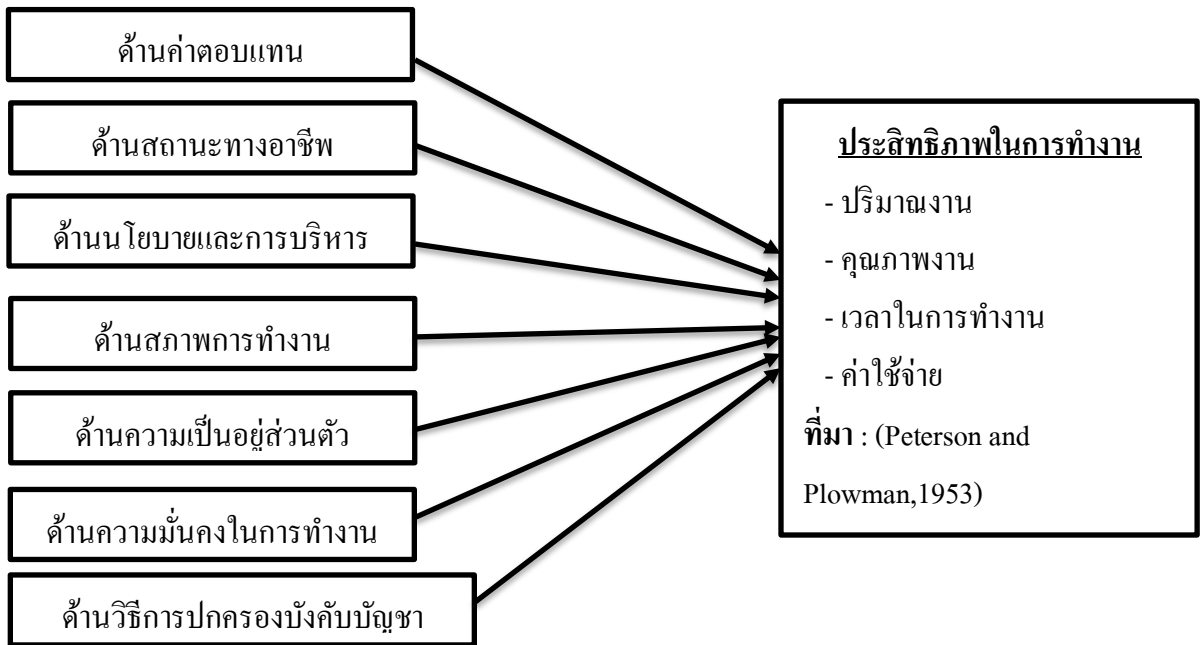
แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ



ที่มา : (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959)

## ปัจจัยคำจูน



ที่มา : (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959)

ภาพที่ 2 : กรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานหน่วยงานนิติบุคคลแห่งหนึ่งในประเทศไทย รวมไปถึงส่วนจังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 583 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง แสดงผลตามตารางที่ 1

### 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีช่วงอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 69 คน ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	การกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการรวมถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นระบบ	4.15	0.835	มาก
2.	การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน	4.09	0.831	มาก
3.	การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน	4.20	0.842	มากที่สุด
4.	องค์กรมีนโยบายการบริหารขององค์กรที่นำไปปฏิบัติได้จริง	4.16	0.819	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>0.729</b>	<b>มาก</b>

แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน รองลงมา ข้อที่ 4 องค์กรมีนโยบายการบริหารขององค์กรที่นำไปปฏิบัติได้จริง ข้อที่ 1 การกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการรวมถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นระบบ และอันดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.41	0.660	มากที่สุด
2.	ท่านทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.687	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.38</b>	<b>0.618</b>	<b>มากที่สุด</b>

แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และอันดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 ท่านทำงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

#### 4. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ

ข้อที่	ด้านสถานะทางอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	งานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.16	0.898	มาก
2.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	4.32	0.966	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.24</b>	<b>0.673</b>	<b>มากที่สุด</b>

แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านสถานะทางอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี รองลงมา ข้อที่ 1 งานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคม ตามลำดับ

#### 5. แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	4.33	0.692	มากที่สุด
2.	การติดต่อประสานงานหรือการขอข้อมูลต่างๆระหว่างหน่วยงานในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็ว	4.24	0.759	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.28</b>	<b>0.620</b>	<b>มากที่สุด</b>

แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี รองลงมา ข้อที่ 2 การติดต่อประสานงานหรือการขอข้อมูลต่างๆระหว่างหน่วยงานในองค์กรมีความสะดวก ตามลำดับ

สรุปสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย แตกต่างกัน



สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน (แตกต่างกัน)	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน (ไม่แตกต่างกัน)
เพศ	-	T = 0.594
อายุ	-	F = 0.811
ระดับการศึกษา	-	F = 0.651
เงินเดือน	F = 4.587	-
ตำแหน่งงาน	F = 7.045	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	F = 1.442

ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

ผู้วิจัยนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตาราง

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
Y	1												
X1	0.539	1											
X2	0.566	0.618	1										
X3	0.577	0.677	0.650	1									
X4	0.605	0.678	0.506	0.559	1								

X5	0.596	0.623	0.732	0.694	0.503	1							
X6	0.624	0.475	0.629	0.550	0.417	0.701	1						
X7	0.650	0.568	0.484	0.633	0.506	0.578	0.579	1					
X8	0.772	0.510	0.673	0.627	0.478	0.727	0.756	0.602	1				
X9	0.631	0.455	0.609	0.577	0.404	0.604	0.763	0.581	0.739	1			
X10	0.644	0.512	0.438	0.484	0.482	0.491	0.514	0.551	0.607	0.622	1		
X11	0.635	0.472	0.549	0.542	0.346	0.664	0.760	0.591	0.771	0.753	0.587	1	
X12	0.635	0.414	0.506	0.511	0.363	0.607	0.691	0.533	0.704	0.665	0.576	0.705	1

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ :

Y	คือ	แรงจูงใจในการทำงาน
X1	คือ	ด้านความสำเร็จในงาน
X2	คือ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X3	คือ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X4	คือ	ด้านความรับผิดชอบ
X5	คือ	ด้านความก้าวหน้า
X6	คือ	ค่าตอบแทน
X7	คือ	ด้านสถานะทางอาชีพ
X8	คือ	ด้านนโยบายและการบริหาร
X9	คือ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X10	คือ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X11	คือ	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
X12	คือ	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis สามารถ แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาค่าของคะแนนมาตรฐาน (Beta) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ คะแนนดิบ (B) ในสมการพหุคูณถดถอย ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพ ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย						
	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.841	0.155	-	5.427	0.000*	-	-
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.347	0.035	0.470	9.809	0.000*	0.517	1.933
ด้านความรับผิดชอบ	0.193	0.037	0.222	5.268	0.000*	0.670	1.493
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.133	0.037	0.166	3.564	0.000*	0.546	1.832
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.138	0.040	0.159	3.434	0.001	0.553	1.808

R = 0.842 R Square = 0.708 Adjusted R Square = 0.704 F = 148.808 Sig. = 0.000

\*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่าผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta=0.470$ ) ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta=0.222$ ) ด้านสถานะทางอาชีพ ( $\beta=0.166$ ) และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=0.159$ ) โดยสามารถเขียนสมการทำนายแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ได้ดังนี้

เขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังต่อไปนี้

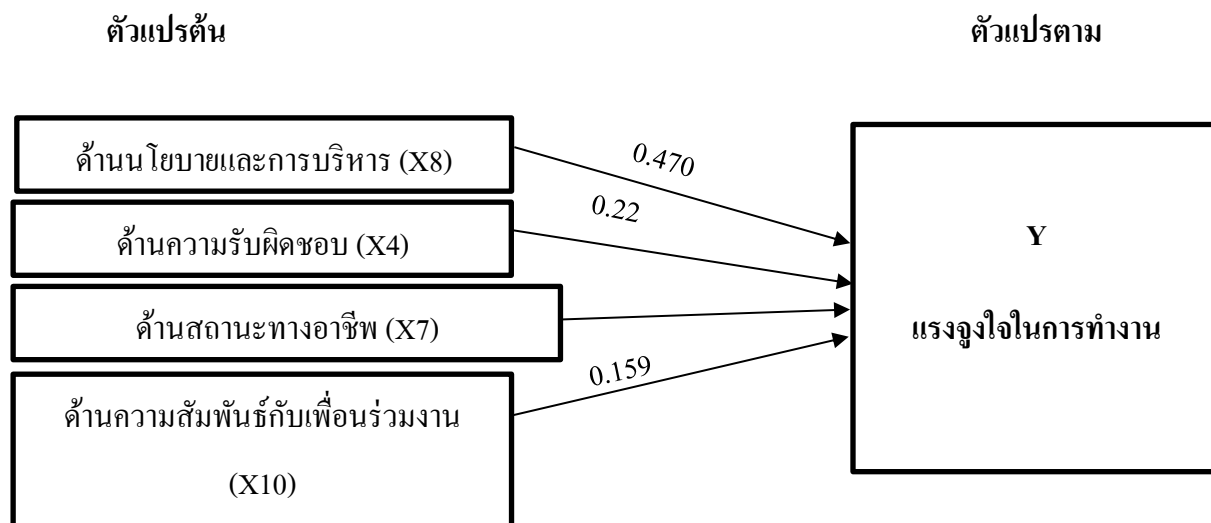
$$\hat{y} = 0.841 + 0.347 (X8) + 0.193 (X4) + 0.133 (X7) + 0.138 (X10)$$

สมการทำงานในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$z\hat{y} = 0.470 (X8) + 0.222 (X4) + 0.166 (X7) + 0.159 (X10)$$

โดยสามารถนำผลของค่าสัมประสิทธิ์ถัดดอยในการพยากรณ์มาเขียนเป็น Model ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ถัดดอยในการพยากรณ์



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย อภิปรายผลได้ ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 บุคลากรหน่วยงานหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ต่างกัน บุคลากรหน่วยงานหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหน่วยงานหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย อัจจิมา เสนานิवास\* และ สรัญณี อุเสินยาง (2563) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร แบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดอ้างอิงจาก

จากสมมติฐานที่ 2. แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอยู่ ได้ร้อยละ 78.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta=0.470$ ) ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta=0.222$ ) ด้านสถานะทางอาชีพ ( $\beta=0.166$ ) และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=0.159$ ) โดยสามารถเขียนสมการทำนายแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย อัจจิมา เสนานิवास\* และ สรัญณี อุเสินยาง (2563) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

## 7. ข้อเสนอแนะ

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทยที่มีเพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัย อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งผล

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้ การศึกษา และ อาชีพ แตกต่างกัน **สมมุติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ **ปัจจัยจูงใจ** ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและ**ปัจจัยค่าจ้าง** ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ**ปัจจัยค่าจ้าง** ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการทำงาน ได้ร้อยละ 84.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta=0.470$ ) ของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta=0.222$ ) ด้านสถานะทางอาชีพ ( $\beta=0.166$ ) และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta=0.159$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่องาน การยอมรับความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การพัฒนาอาชีพและปัจจัยสนับสนุน นโยบายการจัดการองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน แตกต่างกัน

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณเป็นการแจกแบบสอบถาม ควรจะทำวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ในเชิงลึก เพื่อให้ข้อมูลที่หลากหลาย อาจมีข้อมูลที่แตกต่างจากการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ

2. ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ต่อของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. ควรจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับในองค์กรและการร่วมมือกันของทุกๆฝ่ายในองค์กร

## 8. บรรณานุกรม

- เกียรติชัย ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (โครงการวิจัยทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำ ำงานวิจัย (Routine to Research: R2R) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161 -171.
- ณัฐคนัย ไทถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร.(2019). ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg].
- นายวชิระ เข้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก).
- พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา. ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (2017)

วาสนา เลิศมะเลา. (2560). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
แพทย์ คัสตัน ประเทศไทย, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม  
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

## 9. คำขอขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล ทุงหว่า คณะครูอาจารย์ทุกท่านที่  
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง  
ๆ ในการทำวิจัยตั้งแต่ต้นตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ และขอโน้มรำลึกถึง พระคุณบิดา มารดาที่ได้ส่งเสริม  
สนับสนุน และให้กำลังใจเป็นอย่างดีจากครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน คุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้  
ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง (ของ  
วิทยานิพนธ์ งานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ไว้