

**ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**

Motivation factors affecting work efficiency of A state enterprise employee

กมลชนก นวลรัตนตระกูล¹

Kamolchanok Naulrattanatrakool¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติโดยการใช้ความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA (F-test) การทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Post Hoc) และการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบและอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.00) อายุระหว่าง 51-60 ปี (ร้อยละ 32.00) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) สถานภาพโสด (ร้อยละ 49.50) มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท (ร้อยละ 29.00) และมีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 57.00) ในส่วนของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัย

¹ นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง;
Student of Master of Business Administration for Executive program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University.; Email: 6614122008@rumail.ru.ac.th

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D. = 0.398) ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D. = 0.453) ด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D. = 0.424) ในส่วนของสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ รายได้รวมต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, แรงจูงใจ, พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ABSTRACT

This research aimed to study the motivation factors affecting the work efficiency of employees of a state enterprise by using quantitative research. The sample group was 400 employees of a state enterprise using an online questionnaire. The data obtained from the questionnaires were analyzed by using a statistical calculation program by using frequency and percentage to analyze demographic data, using mean and standard deviation to analyze data on the level of opinions on motivation factors and analyzing data on the level of opinions on work efficiency. The researcher then used the data to test the hypothesis between the independent variables, namely demographic factors and motivation factors, and the dependent variable, namely work efficiency, through t-test and One-way ANOVA (F-test), multiple comparison test (Post Hoc), and multiple regression analysis. In this research, the confidence level was 95% or the statistical significance level of 0.05 to analyze, compare, and explain the relationship between the independent variables that affect the dependent variable.

The research results found that the majority of the sample group were female (54.00%), aged between 51-60 years (32.00%), had a bachelor's degree (60.00%), were single (49.50%), had a total monthly income of more than 70,000 baht (29.00%), and had 15 years or more of work experience (57.00%). The level of opinions on motivation factors was at a high level (mean = 4.15, S.D. = 0.398), support factors were at a high level (mean = 4.01, S.D. = 0.453), and work efficiency was at a high level (mean = 4.15, S.D. = 0.424). In terms of hypotheses, it was

found that demographic factors, including total monthly income and work experience, affected the work efficiency of employees of a state enterprise. The motivating factors that affected the work efficiency of employees of a state enterprise were work success, recognition, and responsibility. The supporting factors affecting the work performance of employees of a state enterprise are the organization's policies and management and the work environment.

Keywords: Work efficiency, Motivation, A State enterprise employee

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในอุตสาหกรรมสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดจากโมเดลธุรกิจหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งมีผลให้ธุรกิจเดิมต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ให้บริการโทรศัพท์มือถือสามารถอยู่รอดและแข่งขันในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยน ธุรกิจโมเดล เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องกับทิศทางวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทำให้ต้องมีการ Upskill & Reskill เพื่อมาช่วยวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้

บุคลากรในหน่วยงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้โครงสร้างขององค์กรมีความมั่นคงและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และเต็มใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์

พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ประกอบธุรกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคม
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีคามเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานนั้นๆ ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น มีความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่ดีประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งให้น้อยที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในปัจจุบัน

แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory (1959) ทฤษฎีนี้มุ่งต้องการจะทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขาและสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2.ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และรายได้

Peterson and Plowman (1953) สรุปประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1.คุณภาพของงาน งานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต้องมีความพึงพอใจและมีคุณค่า ควรเกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร เพื่อให้กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งมีผลลัพธ์ที่มีคุณค่าขึ้นมา 2.ปริมาณงาน ผลงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยได้ปริมาณที่เหมาะสมและตามที่กำหนด งานต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร พร้อมทั้งการมีแผนการทำงานที่ดีและการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย 3.เวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานต้องเหมาะสมกับลักษณะงานและต้องทำให้ทันต่อเวลาที่กำหนด ไม่เกิดความล่าช้า มีความรวดเร็วและมีการพัฒนาเทคนิค

การทำงานให้สะดวกและคล่องแคล่วมากขึ้น 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

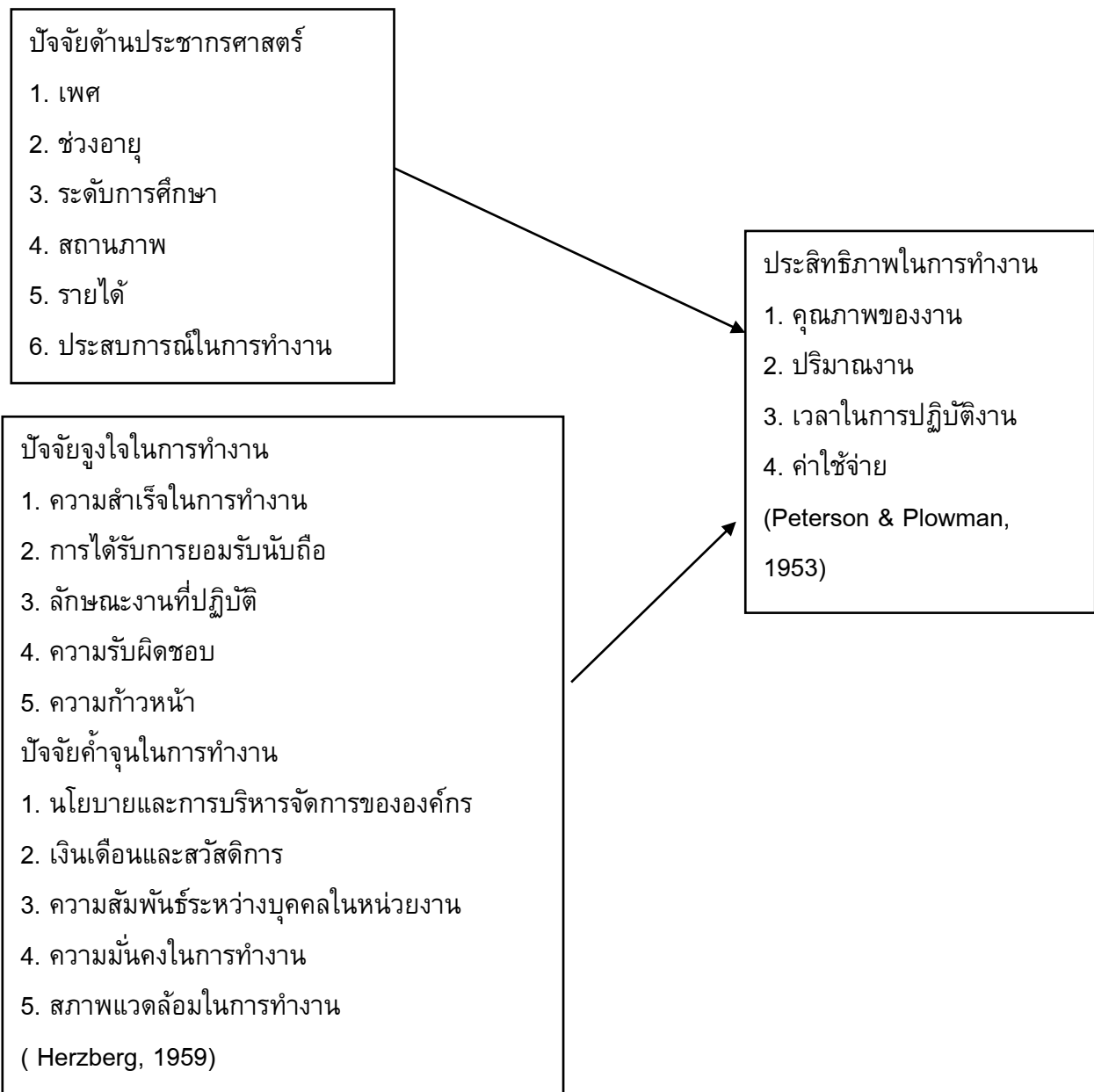
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 10,576 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 386 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่านทาง Google Form และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยค่า

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพที่มีผลต่อการทำงาน

การศึกษาวิจัยมีการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ พบว่ามีค่าอยู่ที่ 0.96 จึงสามารถนำแบบสอบถามวิจัยไปใช้เก็บข้อมูลตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.15, S.D.=0.398 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.23, S.D.=0.520 รองลงมาคือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย=4.22, S.D.=0.575 และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย=4.15, S.D.=0.554

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย=4.23, S.D.=0.520 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการทำงานและสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานได้เองเสมอ มีค่าเฉลี่ย=4.27, S.D.=0.801 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ย=4.25, S.D.=0.781 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เมื่อท่านพบเจอปัญหาในระหว่างการทำงาน ท่านสามารถทำการแก้ไขได้ด้วยตนเองก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย=4.19, S.D.=0.771

- ด้านความรับผิดชอบ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย=4.22, S.D.=0.575 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย=4.32, S.D.=0.795 รองลงมาคือ ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย=4.27, S.D.=0.795 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมีอิสระในงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย=4.10, S.D.=0.844

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.15, S.D.=0.554 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.21, S.D.=0.752 รองลงมาคือ การได้รับความยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน จูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.20, S.D.=0.804 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานไว้วางใจให้ท่านทำงานที่มีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย=4.13, S.D.=0.783

- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.14, S.D.=0.538 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่ท่านต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และความชำนาญ มีค่าเฉลี่ย=4.18, S.D.=0.752 รองลงมาคือ งานที่ท่านต้องอาศัยเทคนิค และความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย=4.16, S.D.=0.785 และท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย=4.16, S.D.=0.793 และระดับที่ความคิดเห็น

น้อยที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย=4.08, S.D.=0.809

- ด้านความก้าวหน้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=3.99, S.D.=0.627 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย=4.21, S.D.=0.824 รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย=3.93, S.D.=0.871 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย=3.86, S.D.=0.973

2. ด้านปัจจัยจำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.01, S.D.=0.453 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย=4.16, S.D.=0.562 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.07, S.D.=0.625 และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย=3.88, S.D.=0.734 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะได้ดังนี้

- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย= 4.16, S.D.=0.562 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย=4.18, S.D.=0.750 รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน มีค่าเฉลี่ย=4.16, S.D.=0.787 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย=4.12, S.D.=0.793

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.07, S.D.=0.625 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ อากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ย =4.14, S.D.=0.830 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.10, S.D.=0.837 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย=4.02, S.D.=0.871

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.01, S.D.= 0.680 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย=4.05, S.D.=0.864 และท่านตั้งใจทำงานในองค์กรต่อไปในอนาคต ยังไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ย=4.05, S.D.=0.884 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย= 3.93, S.D.=0.904

- ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=3.95, S.D.=0.653 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการติดตามประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย=4.02, S.D.=0.839 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนและนโยบายที่สอดคล้องและเอื้อต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย=3.94, S.D.=0.885 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ช่วยให้ท่านทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย=3.90, S.D.=0.887

- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=3.88, S.D.=0.734 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย=3.92, S.D.=0.895 รองลงมาคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากองค์กรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย=3.91, S.D.=0.886 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย=3.81, S.D.=0.974

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.15, S.D.=0.424 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย=4.19, S.D.=0.526 รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย=4.18, S.D.=0.576 และที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย=4.08, S.D.=0.554 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะได้ดังนี้

- ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.19, S.D.=0.526 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านสามารถกำหนดแผนการทำงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้งานเสร็จทันภายในกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.24, S.D.=0.773 รองลงมาคือ ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จก่อนกำหนด หรือเสร็จภายในกำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.21, S.D.=0.784 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.14, S.D.=0.784

- ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.18, S.D.= 0.576 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ย=4.22, S.D.=0.759 รองลงมาคือ ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดการใช้ทรัพยากรขององค์กร

ที่ไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ย=4.20, S.D.=0.783 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านใช้อุปกรณ์ที่องค์กรได้ทำการจัดหาให้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย=4.15, S.D.=0.782

- ด้านปริมาณงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.12, S.D.=0.578 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีการวางแผน และมีเทคนิคในการทำงานเพื่อบริหารงานที่เพิ่มมากขึ้นให้แล้วเสร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ย=4.22, S.D.=0.760 รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย=4.11, S.D.=0.821 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ย 4.04, S.D.=0.805

- ด้านคุณภาพของงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย=4.08, S.D.=0.554 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่าที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะหาวิธีการหรือความรู้เพิ่มเติม และนำมาปรับใช้กับงานที่ท่านทำ เพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย=4.23, S.D.=0.765 รองลงมาคือ ผลลัพธ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้อง พบข้อผิดพลาดที่น้อยมาก หรือไม่มีข้อผิดพลาดเลย มีค่าเฉลี่ย=4.04, S.D.=0.775 และระดับที่ความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผลการประเมินงานของท่านอยู่ในระดับที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน มีค่าเฉลี่ย=3.99, S.D.=0.883

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.721	0.167		4.317	0.000**		
1.ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.220	0.035	0.270	6.215	0.000**	0.635	1.574

2.การได้รับการ ยอมรับนับถือ(X ₂)	0.104	0.034	0.136	3.066	0.002*	0.605	1.652
3.ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ(X ₃)	0.051	0.033	0.065	1.551	0.121	0.674	1.483
4.ความ รับผิดชอบ(X ₄)	0.083	0.031	0.112	2.684	0.007*	0.678	1.473
5.ความก้าวหน้า (X ₅)	0.007	0.030	0.011	0.261	0.793	0.609	1.640
6.นโยบายและ การบริหารจัดการ ขององค์กร(X ₆)	0.063	0.028	0.098	2.260	0.024*	0.637	1.568
7. เงินเดือนและ สวัสดิการ(X ₇)	0.020	0.025	0.035	0.833	0.404	0.649	1.539
8. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน(X ₈)	0.151	0.032	0.200	4.733	3.091	0.673	1.484
9. ความมั่นคงใน การทำงาน(X ₉)	0.041	0.028	0.066	1.449	0.147	0.576	1.735
10. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน(X ₁₀)	0.083	0.027	0.128	3.089	0.002**	0.694	1.440
$Y = 0.721 + 0.270(X_1) + 0.136(X_2) + 0.065(X_3) + 0.112(X_4) + 0.011(X_5) + 0.098(X_6) + 0.035(X_7) + 0.200(X_8) + 0.066(X_9) + 0.128(X_{10})$ $R^2 = 0.533, \text{ Adj } R^2 = 0.521$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากสมการถดถอย มี Adj R^2 เท่ากับ 0.521 แสดงว่าตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ประมาณร้อยละ 52.10 และพบว่าตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลมากที่สุด (Beta = 0.270) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.136) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.128) ด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.112) และน้อยที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร (Beta = 0.098) และพบว่าตัวแปรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรเกียรติ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร นนทะสร (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรเกียรติ (2562) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่าย

ผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา (2563) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าด้านช่วงอายุที่ต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ย์สุนเทศ (2562) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ย์สุนเทศ (2562) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย มโนวรกุล และประภัสสร วิเศษประภา (2563) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าด้านสถานภาพต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ย์สุนเทศ (2562) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร นนทะสร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านรายได้ต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของเอกชัย มโนวรกุล และประภัสสร วิเศษประภา (2563) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีแรงผลักดันในการทำงาน จากความรู้สึกของการได้บรรลุเป้าหมายและการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความหมาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยคำจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร และธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และญาณิศา สมัครการ และเบญจพร โมกขะเวส (2565) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในด้านปัจจัยคำจูงใจ เช่น นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพเช่นกัน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพนักงานให้คะแนนเฉลี่ยในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลกระตุ้นการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา สมัครการ และเบญจพร โมกขะเวส (2565) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก็ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ย์สุนเทศ (2562) พบว่า แรงจูงใจด้านรายได้มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยสรุป การวิจัยนี้สนับสนุนข้อเสนอของ Herzberg's ว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้า มีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และยังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรให้ความสำคัญทั้งกับการสร้างแรงจูงใจในเชิงจิตวิทยาและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับพนักงานอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

- ปรับกลยุทธ์แรงจูงใจให้เหมาะสมกับกลุ่มรายได้ กลุ่มรายได้ต่ำ เน้นแรงจูงใจด้านโอกาสในการเติบโต, การได้รับการยอมรับ, และสิ่งจูงใจทางสวัสดิการ เช่น โอกาสในการอบรมและพัฒนาทักษะโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย กลุ่มรายได้สูง แม้อาจมีความมั่นคงทางรายได้อยู่แล้ว แต่ยังคงเสริมแรงจูงใจเชิงคุณค่า เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร มอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรให้รับผิดชอบ หรือการให้รางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ

- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในคุณค่าของทุกช่วงวัยการทำงาน ลดความรู้สึกแบ่งแยกระหว่าง พนักงานรุ่นใหม่กับพนักงานอาวุโส เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้ข้ามรุ่น (cross-generational learning) สร้างพื้นที่ให้ทุกคนมีบทบาท ไม่ว่าประสบการณ์จะมากหรือน้อย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้เน้นศึกษาเพียงแค่พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในการศึกษาทำวิจัยครั้งถัดไป ผู้วิจัยแนะนำให้ผู้ที่สนใจ เช่น ผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานภายในองค์กรของตนเอง หรือจากองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้อย่างชัดเจน และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาเปรียบเทียบ พร้อมนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกอร นนทะสร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรใน*

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มงคลพระนคร

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, & ณกมล จันทรสม. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ*

ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจ, 15(1), 45–58

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพ*

การทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ญาณิศา สมัครการ, & เบญจพร โมกขะเวส. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในกองทัพบก.
วารสารการบริหารและพัฒนา, 17(2), 123–136.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). การวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารรัฐ
ประศาสนศาสตร์, 19(3), 89–102.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์, & วัชร ย์สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิจัยธุรกิจ, 10(1), 25–34.
- พิมพ์ จัตตเงิน. (2563). ทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจ. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรินทร์ วรธนอารีย์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- เอกชัย มโนวรกุล, & ประภัสสร วิเศษประภา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. วารสารวิชาการ
การจัดการ, 8(1), 77–91
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois:
Irwin.