

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

Work Motivation Affecting to Working Efficiency of
Employees in Treasury Department

ธัญญพัทธ์ บันเส

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 415 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ ใช้การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ T - test และ F - test ทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe Method ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธัญญพัทธ์ บันเส หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เริงรัก จำปาเงิน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

A research study on Work Motivation Affecting to Working Efficiency of Employees in Treasury Department. The objectives are 1) to study different personal factors Affects the work efficiency of Treasury Department officials. 2) To study the influence of work motivation. That affects the efficiency of the work of Treasury Department officials. Data were collected from a sample of 415 people. The sample used in this research was officials of the Treasury Department. Calculate the number of samples of the population used in the research using Taro Yamane's formula, using a questionnaire as a tool to analyze the data with descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using T - test and F - test. Pairwise differences were tested using the Scheffe Method. Multiple regression analysis was used. And analyze the relationship between the independent and dependent variables by finding the Pearson correlation coefficient.

The research results found that different personal factors were classified according to age, job position, and work experience. There was a statistically significant effect on work efficiency at the 0.05 level and found that the work motivation that affected the performance of the Treasury Department officers at the statistically significant level of 0.05 were: Success in work and responsibility

Keywords: work motivation, Working Efficiency

ธัญญพัทธ์ บั่นเส หลักรัฐประหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เริงรัก จำปาเงิน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ “โควิด - 19” (COVID - 19) ซึ่งถือเป็นภาวะวิกฤตที่รุนแรงกระทบเป็นวงกว้างทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก การแพร่ระบาดนี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้คนในทุกด้านรวมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับประเทศไทยการบริหารภาครัฐในการรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 มีวิธีดำเนินการรับมือการป้องกันการควบคุมโรคระบาด การเยียวยา การฟื้นฟูสังคม เศรษฐกิจ และและวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตการทำงาน ชีวิตประจำวัน แบบปกติ การทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องปรับเปลี่ยนไปนั้น ยังเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ภาครัฐและภาคเอกชนเกิดการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน โดยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (โสภา ชูพิกุลชัย ชีปิลมันน์ , 2565)

กรมธนารักษ์ เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายแตกต่างกัน ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่ราชพัสดุ การประเมินราคาทรัพย์สิน การจัดทำเหรียญกษาปณ์ เหรียญที่ระลึก ดูแลรักษาทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดินและทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้กรมธนารักษ์ยังมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุตามแผนงานและแผนปฏิบัติการซึ่งมีทรัพยากรมนุษย์อันเป็นบุคลากรที่เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการจะพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย แต่ในปัจจุบันชีวิตการทำงานในภาครัฐ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป อันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ทั้งการใช้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน เพื่อให้จัดระบบการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือแผนงานที่วางไว้ ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารภายในองค์กรส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรมากขึ้น เพราะการสร้างแรงจูงใจมีอิทธิพลสำคัญต่อการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานก่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของบุคลากรอีกด้วย ดังนั้นองค์กรหรือส่วนบริหารที่เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจว่าแรงจูงใจอะไรที่จะส่งผลให้บุคลากรนั้นทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ย่อมทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้นตามมาด้วย หากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรหรือไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้ จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง และส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆตามมา เช่น งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มี

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดการลาออกหรือโยกย้ายงานมากขึ้น สุดท้ายก็จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อนำข้อมูลและผลงานการวิจัยไปเป็นแนวทางเพื่อปรับใช้ในการวางแผนในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ 76 พื้นที่ และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 3,882 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 : รายงานประจำปี 2565 , กรมธนารักษ์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 363 คน และเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 5% คือเพิ่มจำนวนอีก 18 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 381 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่ของกรมธนารักษ์ใน 76 จังหวัด และหน่วยงานในพื้นที่ส่วนกลางของกรมธนารักษ์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์ (Demographic characteristics) หมายถึง ลักษณะทางปริมาณและคุณลักษณะของประชากรในหน่วยพื้นที่หรือระดับที่สนใจ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์และศึกษาเกี่ยวกับประชากร ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจและสามารถทำการคาดการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวโน้มของประชากรได้

กรณีการ **เหมือนประเสริฐ (2548)** ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ จำนวนมาก ในแต่ละคนนั้นก็จะมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป โดยลักษณะพฤติกรรมต่างๆของบุคคลที่แสดงออกนี้ อาจมีสาเหตุที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางพฤติกรรมในด้านการทำงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. ด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) ซึ่งผลงาน ของบุคคลจะลดลงในขณะที่อายุเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากก็จะถือว่าเป็นผู้มี ประสบการณ์ในด้านการทำงานที่สูง และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ การงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้นได้ คนที่มีอายุมากจะไม่คิดลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานแต่จะทำงานที่เดิม เพราะโอกาสที่จะเปลี่ยนงานนั้นมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานมานานจะส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการขาดงานน้อยกว่าพนักงานใหม่ที่อายุน้อยๆ

2. ด้านเพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ในเรื่องความสามารถที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจในการทำงาน การปรับตัวทางด้านสังคม ระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้นไม่แสดงถึงความแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาของนักจิตวิทยากลับพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามได้มากกว่าเพศชาย ซึ่งเพศชายมักจะมีความคิดเชิงรุก และมีความต้องการในเรื่องของความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ก็ไม่มี ความแตกต่างในเรื่องที่เกี่ยวกับผลงานและในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน

3. ด้านสถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่มีการสมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานนั้นน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และยังมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด รวมถึงการมีความรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอมั่นคงในการทำงานอีกด้วย

4. ด้านความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) โดยผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานก็จะส่งผลให้มีผลงานและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่เข้ามาใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน และแยกปัจจัยเหล่านี้ออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน หากมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานจะรู้สึกมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง และมีความพร้อมที่จะทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสาเหตุของความไม่พอใจเมื่อขาดหายไป แต่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพิ่มเติมเมื่อปัจจัยดังกล่าวมีอยู่ในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การได้รับความรู้สึกว่าการทำงานของตนมีความสำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

1.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับความรับผิดชอบในงานที่มีความหนักและสำคัญ โดยให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินการ

1.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการรับรู้ แสดงความยินดีและคำยกย่องชมเชยสำหรับผลงานที่ดีที่ทำ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกองค์กร

1.4 ความท้าทายในงาน (Challenging Work) หมายถึง การมีโอกาสทำงานที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น โดยการให้โครงการหรืองานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความสามารถพิเศษหรือต้องใช้ทักษะพิเศษเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เชื่อมโยงกับงาน โดยการให้การฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยเหล่านี้ถูกเรียกว่า "Motivator Factors" เนื่องจากเมื่อปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ในสภาพแวดล้อมทำงาน พนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจและจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป พนักงานอาจรู้สึกไม่พอใจ แต่ไม่จำเป็นที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factors หมายถึงสิ่งที่ไม่ใช่ตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจหรือความไม่

สบายใจของพนักงาน ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factors ไม่สร้างความพึงพอใจโดยตรงไปตรงมา แต่หากขาดแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและเกิดความไม่สุขใจในการทำงานได้ ประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

2.1 เงินเดือน ค่าจ้าง (Salary) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและพอเพียงสำหรับงานที่ทำมีความสำคัญในการรักษาความพึงพอใจของพนักงานในระยะยาว

2.2 สภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน แสงที่เพียงพอ เสียง อากาศ

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration) หมายถึง วิธีการในการจัดการองค์กร รวมถึงนโยบาย ขั้นตอน และกฎต่างๆ ต้องมีความเป็นธรรมและชัดเจน

2.4 การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการบริหารปกครองของผู้บังคับบัญชา ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนแต่ละคน ให้ความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Relationship with colleagues and superiors) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน

2.6 ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความมั่นคงและแน่นอนในการจ้างงานขององค์กร

2.7 สถานะ (Status) หมายถึง อาชีพหรือตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม เกียรติและศักดิ์ศรีที่เกี่ยวข้องกับงาน

ปัจจัยค้ำจุนทั้งหมดเหล่านี้ หากพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอและเป็นปกติ อาจช่วยลดความไม่พึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นและฐานที่จะสร้างพื้นฐานให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ตามแนวคิด Peterson & Plowman ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้มีการตัดทอนบางข้อลง และสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่ตามที่ต้องการหรือหน่วยงานวางไว้ มีปริมาณเหมาะสมเป็นไปตามที่กำหนดในแผนงาน ซึ่งปริมาณงานที่ต้องทำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การมีการวางแผนและการจัดการปริมาณงานที่เหมาะสมช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เวลา (Time) การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยการวางแผนเวลา การตัดสินใจและการกำหนดลำดับความสำคัญของงานช่วยลดการสูญเสียวเวลาและเพิ่มผลผลิต คือการใช้เวลาในการดำเนินงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาประยุกต์ใช้เทคนิคเพื่อช่วยในการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

3. คุณภาพของงาน (Quality) คุณภาพของงานที่ผลิตขึ้นจะต้องมีคุณภาพสูง เพราะมีความสำคัญในการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีความรอบคอบในการดำเนินงาน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของงานช่วยให้เกิด ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้ที่มารับบริการ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การมีการควบคุมค่าใช้จ่ายและการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจช่วยลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นและเพิ่มผลประโยชน์ คือจะต้องลงทุนให้น้อยเพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศาลอุทธรณ์ ภาค 1

ชนาทิพย์ พันพุ่ม และ ฤกษ์มณี จันทน์สม (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัท สมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

เชมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

สุดารัตน์ มากะเรือน (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

เนตรชนก พูลน้อย (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ธนภรณ์ พรธรราย (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

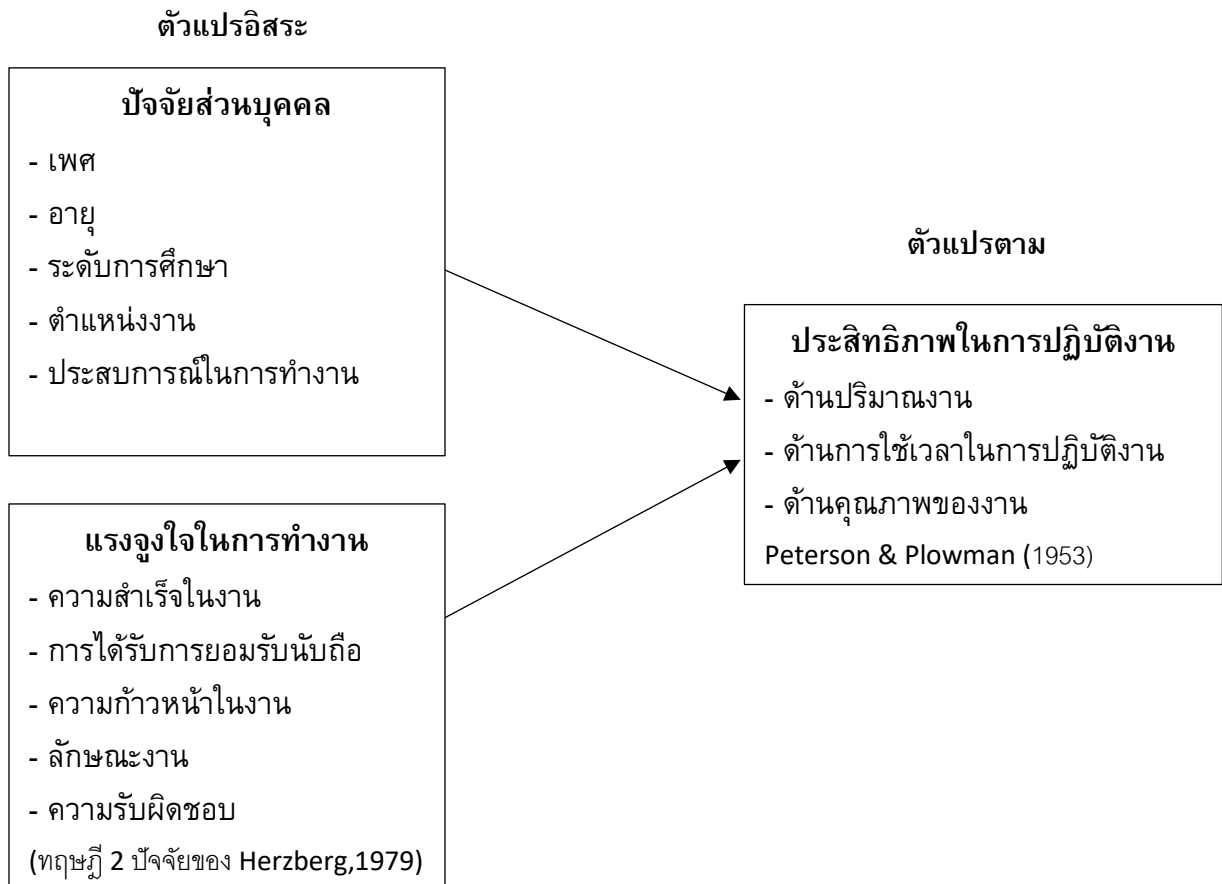
จุฑารัตน์ จัตตุกุล (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

วรรณวนัช ดวงภมร (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมชนารักษ์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พื้นที่ทั้ง 76 จังหวัด และส่วนกลาง จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,882 คน ผู้วิจัยได้คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ จะได้จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 363 คน และเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 5% คือเพิ่มจำนวนอีก 18 คน ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 381 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (closed or fixed alternative question) คำถามมีลักษณะแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) รวม 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งคำถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (closed or fixed alternative question) ใช้การวัดข้อมูลแบบช่วงหรือแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน ซึ่งคำถามในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (closed or fixed alternative question) ใช้การวัดข้อมูลแบบช่วงหรือแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (open ended question) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนจาก เอกสาร ตำรา บทความ และแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นเครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาถึงความชัดเจน เนื้อหาที่ครอบคลุม สอดคล้องกับงานวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา (รองศาสตราจารย์เริงรัก จำปาเงิน) และนำเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องในข้อคำถามแต่ละด้าน โดยวิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มาทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากการไปทดสอบก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน ด้วยสูตร Alpha Coefficient จากโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามในรูปแบบของ Link และแบบ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยจากกรมธนารักษ์ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ทั้งในส่วนกลาง และในพื้นที่ 76 จังหวัด
2. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากผู้วิจัยได้ทำการส่ง Link หรือ QR Code ให้กับเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ทั้งในส่วนกลาง และพื้นที่ 76 จังหวัด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยได้นำสถิติพรรณนามาใช้เพื่ออธิบายให้ทราบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.1 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแสดงผลเป็นความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแสดงผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแสดงผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่า t - test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติ F - test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และถ้าพบค่าความแตกต่างให้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Method)
3. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด มีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เป็น X และตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็น Y

ผลการศึกษวิจัย

การศึกษวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้จำนวน 415 คน ซึ่งได้มากกว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้เดิม

คือ 381 คน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 415 คน เพื่อนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 31 - 40 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือช่วง น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.21$, $SD = 0.58$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ($M = 4.34$, $SD = 0.497$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = 0.704$)

3. จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยภาพรวมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.30$, $SD = 0.50$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ($M = 4.33$, $SD = 0.586$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.28$, $SD = 0.544$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าตำแหน่งข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานราชการ

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.757 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.633 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.523 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.661 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคน จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้มากขึ้นเพียงใด
2. ควรทำการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ซึ่งจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความทุ่มเทและความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้และยอมรับเทคโนโลยี เพราะในยุคปัจจุบันโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดเวลา และเทคโนโลยีก็ถูกนำมาใช้ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จึงควรมีการศึกษาเพื่อสามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาบุคลากรในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก พรประดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12 ed.). กรุงเทพมหานคร: หจก. สามลดา.ชนาทิพย์ พันธุ์ม และ ฤกษ์ม จันทรสม (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม : กรณีศึกษา บริษัท

- hemchati suwatt. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภคในพื้นที่ ต.เขาหลวง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. หน้า 11 – 12.
- Certo, S. Trevis., Certo, Samuel C. Modern Management. สหราชอาณาจักร: Pearson Education Limited, 2013.
- McShane, S., & Glinow, M. (2016). Organizational Behavior (3rd edition ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Schmitz, A. (2012). Introduction to Organizational Behavior. Retrieved from <https://2012books.lardbucket.org>.
- Skripak, S. (2016). Motivating Employees.: College of Business and Virginia.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.). New York. Harper and Row Publications.
- Trickett, Joseph M., Petersen, Elmore., Plowman, E Grosvenor. Business Organization And Management. N.p.: Literary Licensing, LLC, 2012.