

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
Motivational factors and supporting factors affecting personnel's work efficiency
for central division of Marine Department

กัญญาพัชร ผิวสอาด
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanyapat Pews aard
E-mail: 6514060022@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปการส่งผลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า และ (4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้าน มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกรandom สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอย่างยิ่งในด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอย่างยิ่งในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ นอกจากนี้ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

Abstract

The Purposes of this study were to (1) investigate and summarize the respondents' opinions toward motivational factors and supporting factors affecting personnel's work efficiency for central division of Marine Department, (2) analyze and summarize what impact was found in accordance with the relationship between motivational factors and supporting factors affecting personnel's work efficiency for central division of Marine Department, (3) analyze and summarize the directions of the impact of each affecting personnel's work efficiency for central division of Marine Department and (4) analyze and summarize the differences in the magnitude of the effects of each factor affecting personnel's work efficiency for central division of Marine Department.

The 400 samples including personnel working of central personnel of Marine Department. Were selected by using convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by the three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.98. Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA were used. Additionally; the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance.

In overall, the research results were revealed that the respondents highly satisfied toward motivational factors, supporting factors and strongly agree with the effectiveness of their work performance. In detail, for motivational factors, respondents prioritize responsibility, job characteristics, advancement, and recognition, respectively. For supporting factors, respondents highly value job security, interaction with colleagues, and compensation and benefits, respectively. Additionally, regarding the work performance of personnel at the central department of the Marine Department, respondents strongly agree on aspects of quality, time, workload, and costs, respectively. When analyzing factors affecting work performance, the analysis results indicate that motivational and supporting factors directly impact the work performance of personnel at the central department of the Marine Department, with statistical significance at the 0.05 level.

Keyword: *Motivation factors, Supporting factors, efficiency*

บทนำ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของ Peter & Plowman (1953) อธิบายว่า คือ ความสามารถในการดำเนินงานให้ได้ตามที่มอบหมาย ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ งานที่เหมาะสมกับเวลา และใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมถึงสร้างประโยชน์แก่สังคม สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Frederick Herzberg มีทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (1959 อ้างอิงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน การสร้างแรงจูงใจทั้งสองปัจจัยนี้ จะส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา อุทิศตน และสละเวลา เพื่อผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย ซึ่งได้มีการอธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน เพื่อเป็นการยืนยันการขยายผลและการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า หรือไม่
 - 2.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม
 - 2.3 ในกรณีที่มีการส่งผลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปการส่งผลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้าน มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดการส่งผลที่ปัจจัยแต่ละด้าน มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. การศึกษาที่สนับสนุนและอธิบายถึงการส่งผลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยคำจูง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับการส่งผลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตการใช้สถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการเป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมต่อไป

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้น ให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปร ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของการส่งผลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

ปริญญ หน่อท้าว (2560) อธิบายว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นจะมีทิศทางจริงจัง และมีเป้าหมายชัดเจน

รุจิรา ตัณตพงษ์ (2563) อธิบายว่าปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Sallis (2014) อ้างถึงใน ปิพิชญา ศรีจันทร์ (2563) อธิบายว่าแรงจูงใจเชื่อมโยงกับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน แรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ อาจเป็นความปรารถนาในทรัพย์สิน อำนาจ สถานะ หรือการประสบความสำเร็จ บุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับ

บัณฑิตา ลาภาพันธ์ (2564) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่มีแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง แรงจูงใจสามารถบังคับให้เราปรับตัวและเสริมสร้างพฤติกรรม

สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่จูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน

นิดา ประพฤติกรรม (2563) อธิบายว่าปัจจัยค่าจูนคือความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุดและช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงได้

บัณฑิตา ลาภาพันธ์ (2564) ให้ความหมายว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยด้านสุขอนามัย จำเป็นในการดำรงของแรงจูงใจในที่ทำงาน ไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจในระยะยาว และไม่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานหนักขึ้น แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรจะไม่ได้รับการกระตุ้น

นรินทร์ บุญเกียรติ และนันทิชา โชติพิทยานนท์ (2565) อธิบายว่าปัจจัยค่าจูนคือข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในองค์กร เช่น กฎระเบียบ นโยบาย การบริหารจัดการของผู้บริหาร ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) อธิบายว่าปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยนี้จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง หากขาดจะทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้

สรุปได้ว่าปัจจัยค่าจูนคือปัจจัยจำเป็นที่ช่วยสนับสนุนและป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประสิทธิภาพการทำงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานคือการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจัดสรรทรัพยากรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. (2552) อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพการทำงานคือการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้ทรัพยากร ในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานคือการใช้ความรู้และทักษะให้บรรลุเป้าหมาย ของตนเองและองค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานคือผลผลิตจากการดำเนินงานโดยใช้ทักษะ ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานคือการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ ประสพผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด พร้อมกับการใช้กระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสัมพันธ์/การส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Vroom (1964) อ้างอิงใน ณริศรา เวทยานนท์ (2566) ได้อธิบายว่าประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อ บุคลากรมีแรงจูงใจที่มีความคาดหวังใน (1) ปัจจัยความหวัง (2) ปัจจัยการกระทำหรือผลลัพธ์ และ 3) ปัจจัยความชอบ หรือคุณค่า

Maslow (1970) อ้างอิงใน ณัชชา ใจตรง (2566) ศึกษาสิ่งจูงใจของมนุษย์ เป็นความต้องการเป็น 5 ชั้น คือ (1) ความต้องการพื้นฐาน (2) ความมั่นคงปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และ (5) ความต้องการความสำเร็จในตนเอง

Alderfer (1969) อ้างอิงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) อธิบายทฤษฎี ERG ที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของ บุคลากรในการดำรงชีวิต การยอมรับจากสังคม และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับความ ต้องการ การตอบสนองความต้องการที่สูงเพียงพอสามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

Frederick Herzberg (1979) อ้างอิงใน รุจิรา ตันตพงษ์ (2563) อธิบายทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทายที่เกี่ยวกับลักษณะงาน และปัจจัยสุขอนามัย เช่น ค่าตอบแทนและ สภาพการทำงาน ปัจจัยทั้งสองสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

2. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิดา ประพุดดิธรรม (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการสนับสนุน ความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน การยอมรับและยกย่อง ความก้าวหน้าส่วนตัว และความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นรินทร์ บุญเกียรติ และนันทินา โชติพทยานนท์ (2565) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกันระหว่าง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีปัจจัยจูงใจ

ความสัมพันธ์/การส่งผลกันระหว่างปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

McClelland (1961) อ้างถึงใน พชร พันธุ์แดงไทย (2564) แบ่งแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต้องการความสำเร็จและชอบการแข่งขัน), และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (ต้องการเป็นผู้นำและควบคุมผู้อื่น) ซึ่งทุกประเภทนี้ล้วนส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

สำนักงาน ก.พ. (2551) อ้างถึงใน ผกาพันธุ์ ชูพันธุ์ และคณะ (2565) อธิบายโครงสร้างคำตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ประกอบด้วย เงินเดือนพื้นฐาน, ค่าตอบแทนลักษณะอื่น ๆ, สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล, และเงินรางวัลประจำปี โดยคำตอบแทนเหล่านี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน

Frederick Herzberg (1979) อ้างถึงใน ณัชชา ใจตรง (2566) อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยคำจูง (เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคง) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ โดยปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ส่วนปัจจัยคำจูงช่วยสร้างความพึงพอใจ ทั้งสองปัจจัยมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง ปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

2. การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชญานิษฐ์ เตชะ (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

หิสา สุทธอนันต์โกศล และ ภาร ชันระหัตต์ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรกคือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในงานและความรับผิดชอบในงาน และในส่วนของปัจจัยคำจูง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารและสภาพการทำงาน

อีกทั้งพิจารณาถึงการส่งผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

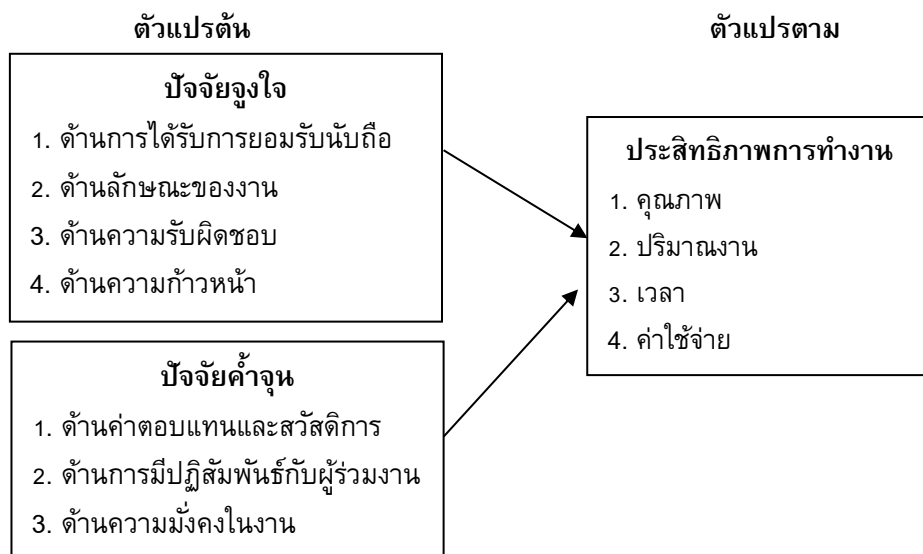
พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมองในมิติดังนี้ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านปริมาณ (3) ด้านเวลา และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งผลการศึกษาในทำนองเดียวกันพบว่า ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิ์ ใจกล้า (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน และได้ผลการศึกษาคือ ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคง และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งผลการศึกษาในทำนองเดียวกันพบว่า ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลกระทบกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐาน

จากการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
- เป็นบุคคลที่มีอาชีพในฐานะบุคลากร (ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ)
- เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับงานตามตำแหน่งภายในกรมเจ้าท่า

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติข้างต้นมีทั้งสิ้น 1,279 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พลเรือน 644 คน พนักงานราชการ 469 คน และลูกจ้างประจำ 166 คน (ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2567)

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคูสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2. กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 305 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

4. การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1) ขอทราบจำนวนแผนก และจำนวนบุคลากรของแต่ละแผนกจากหน่วยงาน เพื่อนำมาแบ่งสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแผนกเหล่านั้น ที่จะได้รับการสุ่มโดยใช้แบบสะดวก

2) การส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านทางออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามของแต่ละแผนกจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนทั้งหมด ทั้งของแต่ละแผนกและของทั้งหมดรวมกัน

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

ที่มาของเครื่องมือ

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยจูงใจ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยค้ำจุน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความเห็นที่เรียกว่า วิธีการ IOC ซึ่งสรุปผลของการทดสอบในเรื่องนี้ได้ค่า > 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์

2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ซึ่งในที่นี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชเท่ากับ 0.98 ถือว่าผ่านเกณฑ์

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานราชการ ซึ่งมีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี

2. สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ดังนี้

1) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อปัจจัยจูงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อเรื่องปัจจัยจูงใจ ในระดับสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.55); และ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

2) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อเรื่องปัจจัยค้ำจุน ในระดับสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.69) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.84) ตามลำดับ

3) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านคุณภาพ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.56); รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.55); และ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

3. สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตัวแปรอิสระที่ส่งผล	b	beta	T	P-Value (Sig)
- ปัจจัยจูงใจ	0.60	0.60	12.43	0.01*
- ปัจจัยค้ำจุน	0.26	0.31	6.40	0.01*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ค่าสถิติ : R-square = 0.78, df = 2, 397, F = 687.63, P ≤ 0.05*

คำอธิบาย

โดยภาพรวมตัวแปรอิสระที่ส่งผลทั้งสองตัวรวมกันจะมีการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า คิดเป็นร้อยละ 78 ($R^2=0.78$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรที่ส่งผลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=687.63$, P ≤ 0.05) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลกันของแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรที่ส่งผลกันแต่ละตัว ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่า มีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรที่ส่งผลกันแต่ละตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิสระที่ส่งผล ในด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่ามากที่สุด (beta=0.60) ตามด้วยตัวแปรอิสระที่ส่งผลในด้านปัจจัยค้ำจุน (beta=0.31) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่องค์กรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ปัจจัยเชิงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน
2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยเชิงใจนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีจรรยาบรรณจนเป็นที่ยอมรับในสังคม การได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้างที่เป็นบุคคลที่ทำงานขององค์กร การได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และการได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแทนคณะทำงานและเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ
3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยเชิงใจนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานมีการระบุขอบเขตของงานที่ต้องปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ลักษณะงานสามารถวัดผลได้โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของการทำงาน การได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ตรงกับสมรรถนะและความสามารถในการได้แสดงศักยภาพและมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และการได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยเชิงใจนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การได้เข้าใจบทบาทและปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน การได้ทำหน้าที่ในการทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นและเอาใจใส่ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การได้ให้ความร่วมมือและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของส่วนรวมให้สำเร็จตามกำหนด การได้ใช้ความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และการยอมรับได้กับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ในทั้งผลดีและผลเสียของการปฏิบัติงาน
5. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยเชิงใจนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่สามารถนำไปใช้กับการทำงานเพิ่มขึ้น การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถจากองค์กรเพิ่มมากขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรมากขึ้น และการมีโอกาที่จะเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
6. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยค้ำจุนนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์ การได้รับโอกาสได้ปรับเงินเดือนที่เหมาะสมตามรอบระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน องค์กรมีสวัสดิการที่ต่อนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ และการได้รับค่าตอบแทนและการให้รางวัลพิเศษจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่
7. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยค้ำจุนนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่พร้อมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและวางตัวเหมาะสมพร้อมรับฟังให้คำแนะนำที่ดีและเป็นธรรม การได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นตามนโยบายขององค์กร
8. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องปัจจัยค้ำจุนนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณา กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ อาชีพมีสัญญาเป็นหลักประกันที่ถูกต้องตามกฎหมาย งานที่ทำมีความมั่นคงต่อ

การเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตรงเวลา และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีแนวทางการพัฒนาในการดำเนินงานให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

9. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องครุ่นคิด ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านคุณภาพ ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านถูกต้องตามข้อกำหนดและกฎระเบียบ การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้จริง และความสามารถวางแผนขั้นตอนกระบวนการทำงานอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ

10. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องครุ่นคิด ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านปริมาณงาน ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงานปริมาณที่ทำได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ความสามารถบริหารจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และ ความสามารถทำงานในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีติดค้างสะสม

11. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องครุ่นคิด ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านเวลา ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับระดับความยากง่ายของงาน การมีวิธีการบริหารเวลาโดยการจัดสรรงานตามตารางช่วงเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละงานได้อย่างชัดเจน ความตรงต่อเวลาและปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และความสามารถยกเลิกกระบวนการหรือลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้การทำงานเร็วขึ้น

12. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องครุ่นคิด ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่ ความตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนเพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่โดดเด่นโดยใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้แก่องค์กร และองค์กรมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่มีมุมมองได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีการให้ความสำคัญและมีความคิดเห็นถึงปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ฉวีสา สุธาดอนันต์โกคิน และภมร ชันชะหัดถ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชญาณิชฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทรียโมทีฟ เอเชียแปซิฟิก จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นรินทร์ บุญเกียรติ และนันทิชา โชติพิทยานนท์. (2565). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ
- นิตา ประพุดธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- บัณฑิตา ลาภพันธ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาคิดลม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์.(2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประสิทธิ์ ใจกล้า. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัย โรงพยาบาลนครพนม. วารสาร โรงพยาบาลนครพนม
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญ์ หน่อท้าว. (2560). การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน. รายงานสรุป เนื้อหาและการนำไปใช้ประโยชน์ จากการเข้าอบรม สัมมนา หรือประชุมวิชาการ. คณะวิทยาศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ งานคลังและพัสดุ.
- ผกาพันธ์ ชูพันธุ์และคณะ. (2565).ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา. <https://seminarresearch.pkru.ac.th>
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รุจิรา ตันตพวงษ์ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน
นิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาล
นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์