

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล¹

MOTIVATION AFFECTING WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF DIGITAL ECONOMY PROMOTION AGENCY

ศักยะ ช่วยเมืองปักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน ตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน โดยมี รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ มีการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ สถานะทางอาชีพ สภาพการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร และ ค่าตอบแทน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านต่างๆกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล โดยใช้วิธี Pearson Correlation แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานของงานนั้นๆกำหนดไว้

นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหาร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ค่าตอบแทน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน การจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานสามารถเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปตามที่มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารหน่วยงาน โดยเฉพาะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

Abstract

This research had the objective to (1) study motivation of employees of Digital Economy Promotion Agency (2) to study work performance of employees of Digital Economy Promotion Agency and (3) to study relationship between motivation and work performance of employees of Digital Economy Promotion Agency.

The study result found that motivation affecting work performance of employees of Digital Economy Promotion Agency was quantitative research by survey research method. The size of the sample group was 171 people according to the sample formula of Taro Yamane. The analysis result of the data on work motivation in the overall picture was at a high level. The work motivation on motivating factor with the highest means was success in the work of employees and then it was responsibility, to be respected, progress and work characteristics. The work motivation on supporting factor with the highest means was relationship with colleagues and then occupational status, work status, work stability, work orientation, relationship with superior, commanding method, policy and administration and compensation. The test of relationship between motivation on various aspects and work performance of employees of Digital Economy Promotion Agency by using Pearson Correlation, the motivation on work on motivation factor had relationship with work performance of employees of Digital Economy Promotion Agency at statistical significance at the level of 0.05. The study result of motivation in work consisting of motivation in work on factor of motivation and motivation in work on supporting factor were all necessary to have work performance of that work which was specified.

Moreover, work motivation could be applied in human resource management system starting from recruiting, selecting, training and developing, management of work operation result, compensation management and other aspects of human resource management and to recruit people to suit the work, motivation in the work so that there would be work efficiency in a tangible way according to the performance applied in managing the agency, especially, to use in managing human resource to develop the human resource management system of the public sector to have more efficiency and to be able to meet the needs of the social condition and digital economy that changes quickly and promote the compatibility of the country.

Keywords: Motivation, Work Performance, Government Employees

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ มุมมองของการทำงาน หลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ผู้การเปลี่ยนแปลง โยกย้ายงานเดิมไปสู่ การทำอาชีพใหม่ ในช่วงที่ผ่านมาทั้งผู้ประกอบการและคนทำงานไม่สามารถฝักชีวิตไว้กับงานใดงานหนึ่ง ได้ จึงต้องเตรียมความพร้อมปรับตัวให้เกิดความยืดหยุ่นกับสถานการณ์เลวร้ายได้ (การลาออกครั้งใหญ่ กับ สังคมการทำงานของไทย : 2564) รูปแบบการทำงานของคนทำงานเปลี่ยนแปลงไปแบบทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ซึ่งพบเห็นได้ทั่วไป หลายคนอาจรู้สึกไม่ถนัดอยู่บ้าน แต่ก็มีส่วนที่ชอบและเคยชิน กับการทำงานจากที่ไหนก็ได้ หลายหน่วยงานจึงต้องมีการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น เป็นรูปแบบ Hybrid Working (สิทธารอม : 2565) ทำให้หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เริ่มให้ความสำคัญกับพนักงานขององค์กร มากขึ้น เพราะพนักงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานเพื่อส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามที่ องค์กรได้กำหนดเป้าหมายเอาไว้ มีผลต่อความก้าวหน้า และเสถียรขององค์กร พนักงานจึงมีบทบาท สำคัญต่อการช่วยขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรมีการเดินหน้าได้อย่างรวดเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์กรจะต้องมองในมุมที่ดูแลพนักงานอย่างไรให้สามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างให้เกิดความ จงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเท เกิดการสร้าง แรงจูงใจให้มีอิทธิพลต่อผลผลิตในงาน ซึ่งจะมประสิทธิภาพที่ดีนั้น ขึ้นกับแรงจูงใจที่เชื่อมโยงให้พนักงาน ทำงานตามที่มุ่งความก้าวหน้าขององค์กรไว้

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานสะสม (ไตรมาส 1-4) เทียบแผน คิดเป็นร้อยละ 100 (รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลประจำปีงบประมาณ 2563 ณ ไตรมาส 4) จึงควรให้ความสำคัญด้านแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานเพื่อพัฒนาและต่อยอด จากสถานการณ์โควิด-19 ที่อาจมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง งานของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของพนักงานสำนักงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เพื่อให้สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ผู้การ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็น ผลผลิต หรือผลการดำเนินงานขององค์กร ที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จสูงสุด ด้านความ ตระหนักในต้นทุนประโยชน์ หมายถึง ความตระหนักถึงต้นทุนที่ถูกลำเอามาใช้ ในการบริหารงาน หรือ โครงการต่างๆ ความคุ้มค่าที่องค์กรจะได้รับจากต้นทุน ค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆเปรียบเทียบกับ การดำเนินงาน ด้านการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์ โดยการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานขององค์กรที่ทำให้ติดต่อกับประสานงาน หรือการดำเนินกิจกรรมร่วมกันด้วยความราบรื่น

ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส หมายถึง การมีจริยธรรม คุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง โปร่งใส ปราศจากอคติ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อนำข้อมูล และผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ให้มีคุณภาพ และแนวปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์การได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลหรือไม่

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล บทความทางวิชาการ สื่อและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดสมมติฐานงานวิจัย และออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยจูงใจ

- 1.ความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4.ความรับผิดชอบ
- 5.ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.ค่าตอบแทน
- 2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4.การนิเทศงาน
- 5.นโยบายและการบริหาร
- 6.สภาพการทำงาน
- 7.สถานะทางอาชีพ
- 8.ความมั่นคงในการทำงาน
- 9.วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน

- 1.ด้านความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและประชาชน
- 3.ด้านการประสานความร่วมมือเป็นทีม
- 4.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงงาน
- 5.ด้านความรักในองค์กร
- 6.ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์
- 7.ด้านการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์
- 8.ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล จำนวน 298 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล จำนวน 171 คน ที่

ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่างๆ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำให้เหมาะสม ซึ่งได้ค่า Alpha มากกว่า 0.7 จึงยอมรับการทดสอบ และนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบต่อไป

3.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่า 0.98 หรือ ได้ค่าความเชื่อมั่น 98%

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น จำนวน 171 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 171 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือ นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 5% แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจส่งผลต่อตัวประสิทธิภาพการทำงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักรีสอร์ทในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผ่านช่องทางออนไลน์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 2ปีขึ้นไป - 4 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และแรงจูงใจในการทำงาน เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา คือ สถานะทางอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 สภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การนิเทศงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 นโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.470 รองลงมา คือ ด้านการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและประชาชน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านความรักในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านการประสานความร่วมมือเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับ แรงจูงใจของพนักงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีข้อ เสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรายละเอียดในแต่ละด้านจะประกอบด้วย

1.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานต้องเป็นความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน ได้สำเร็จ รู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน

1.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานจะต้องพร้อมที่จะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน สามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ

ดังนั้น องค์กรใดต้องการให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จึงควรมีนโยบายการบริหารจัดการทำงานแบบเป็นทีม มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน และสร้างให้เกิดความภูมิใจของพนักงาน ให้มีแรงจูงใจตามที่พนักงานต้องการ

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส, ด้านการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์, ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและประชาชน, ด้านความรักในองค์กร, ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์, ด้านการประสานความร่วมมือเป็นทีม, ด้านความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล และ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล มากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติ มีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องทั้งหลัก ถูกกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้น องค์กรใดต้องการสร้างการดึงดูดพนักงานไว้ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ ย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามที่กล่าวมา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านต่างๆของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือแรงจูงใจในการทำงานด้าน

ปัจจัยจูงใจ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงควรวางแรงจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลต่อไป

บรรณานุกรม

- ประกาศสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. การจัดแบ่งส่วนงาน การบริหารสายงาน กรอบอัตรากำลังและบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนย่อยของ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ.2564. ข้อมูล 6 กันยายน พ.ศ. 2564.
- รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ 2563 ณ ไตรมาส 4. ข้อมูล 30 กันยายน 2564.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแยม. (2562). *ปัจจัยความสำเร็จ และศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการโครงการวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย มหิดล*. นครปฐม : วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย มหิดล.
- อำนวยการ นุญศรี. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565. *ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก*
- กฤษฎา ต้นเปาว. (2558). *กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และชญญลักษณ์ เทพแพง. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร : กรณีศึกษาบริษัท บริดจิสโตน จำกัด*. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(2), 79-90
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่าง ของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Steer, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46–56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis, 3rd Edition*. New York: Harper and Row Publication.