

อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ  
อ้อยและน้ำตาลทราย<sup>1</sup>

THE EFFECT OF MOTIVATION ON PERSONNEL WORK EFFICIENCY  
OF THE OFFICE OF THE CANE AND SUGAR BOARD

วิศสุพัตต์ เพ็ชรสันทัต<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากร  
ในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย รวมไปถึงเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง  
แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากประชากรของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย  
จำนวน 117 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือได้ โดยข้อมูลที่เก็บได้จะนำมาวิเคราะห์  
ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์  
การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่จะทำให้แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจูง  
มอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study personnel work efficiency and motivation of the Office of the Cane and Sugar Board, including examining causality between them via reliability-tested questionnaire from 117 office populations. Data collected were analyzed through mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance, and multiple regression analysis. The findings revealed that personnel work efficiency and motivation were at high level. Different personal factors did not make a difference in work efficiency, as opposed to motivation, at 0.05 level of statistical significance. It was found that hygiene factor had a more influence on work efficiency than the motivator.

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนหรือไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 ดังนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นเสาหลักของประเทศและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยหากปล่อยให้ระบบราชการอ่อนแอลง ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพและไม่เอื้ออำนวยให้คนดี คนเก่งอยู่ในระบบได้ ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชน และกลายเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วยการปฏิวัติความคิด ปฏิรูปตนเองปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะสมรรถนะที่จำเป็น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนระบบนิเวศ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย เป็นหน่วยงานที่เป็นกรมในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายกำกับดูแลส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย อุตสาหกรรมต่อเนื่องและอุตสาหกรรมชีวภาพให้เติบโตอย่างยั่งยืนมีเสถียรภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมและรักษาผลประโยชน์ในระบบอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายและผู้บริโภครวม ซึ่งปัจจุบันกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น ปัญหาความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานเนื่องจากขาดงบประมาณในการจ้าง ปัญหาลูกจ้างชั่วคราวที่ต้องการบรรจุเป็นข้าราชการแต่ไม่ยังไม่มีการเปิดสอบเพื่อรับการบรรจุ ปัญหาการขาดแคลนด้านงบประมาณในการฝึกอบรม ปัญหาการจัดวางตำแหน่งคนไม่ตรงกับตำแหน่งงาน เป็นต้น

จากสาเหตุที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของคนในองค์กร จึงมีความสนใจที่ต้องการจะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อที่จะได้ทราบระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร และจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อองค์กรและการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพรรณนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
- 2) เพื่อพรรณนาแรงจูงใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
- 3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

## คำถามการวิจัย

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายอยู่ในระดับใด
- 2) แรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายอยู่ในระดับใด
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายแตกต่างกันหรือไม่
- 4) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายหรือไม่

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content theory) และทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process theory) ทฤษฎีเชิงเนื้อหาจะมุ่งเน้นอธิบายรายละเอียดความต้องการของคน แรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ส่วนทฤษฎีเชิงกระบวนการ จะมุ่งอธิบายถึงแนวทางและวิธีในการจูงใจเป็นหลัก ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting theory) แนวคิดที่ได้นำมาศึกษา เฉพาะของ Herzberg ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ 1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น และ 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรับงานที่ทำอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นต้น

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่ได้นำมาศึกษาเฉพาะของ Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์และความคุ้มค่ารวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยมีปริมาณของผลงานที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้อย่างมีแบบแผน
3. ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความเหมาะสมกับงาน และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่สุด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

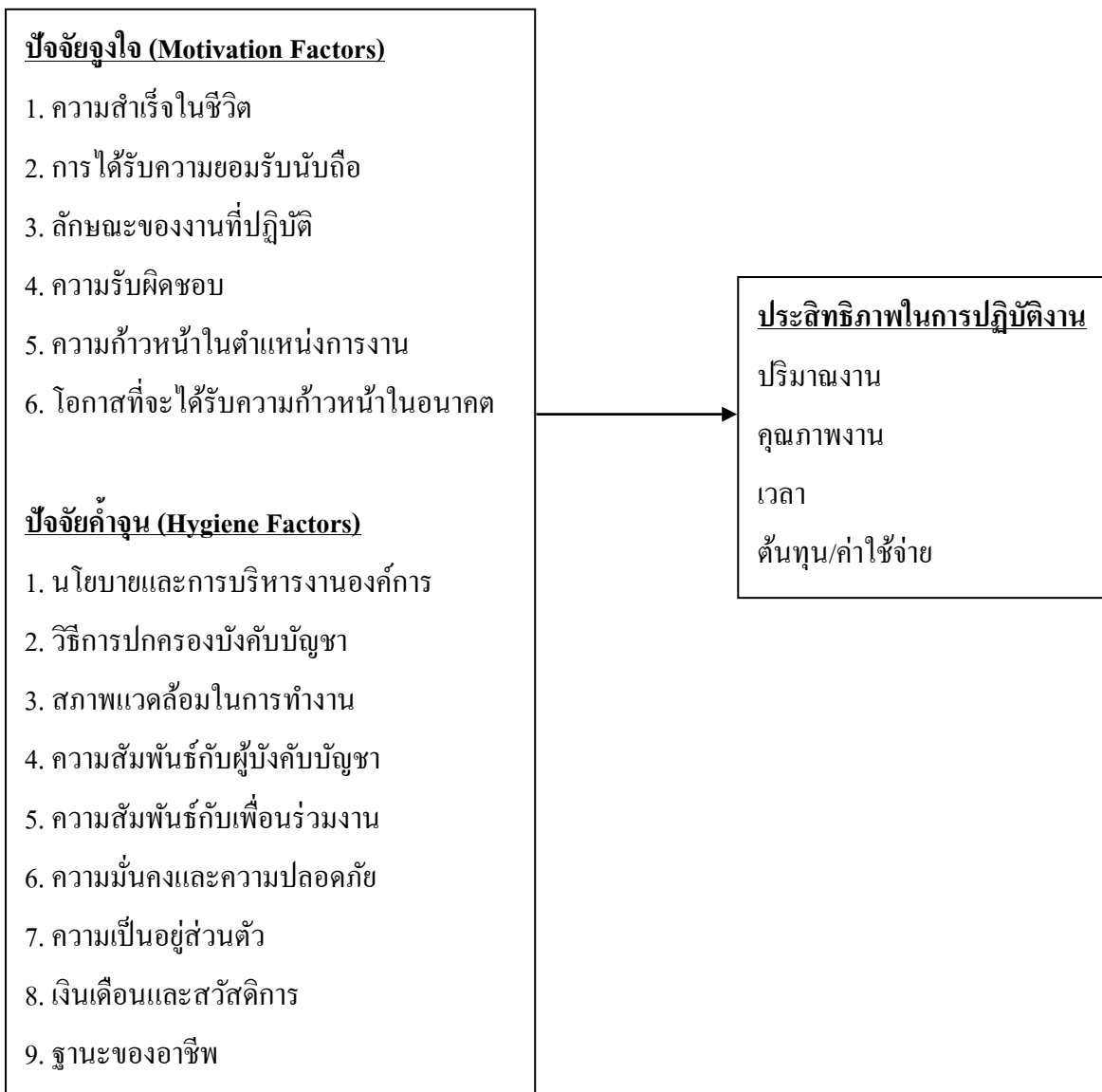
ดวงพร รัตนยศ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานตามมาตรฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.593$ )

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ศศิประภา สระกาศ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433

## ก ร อ บ แ น ว กิ ด ที่ ไ ช้ ใน ก า ร วิ จั ย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย มีวิธีการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาและสำรวจ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย จำนวน 117 ราย

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) เพศ 3) อายุ และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในชีวิต 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.1.3 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความมั่นคงและความปลอดภัย 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน และ 9) ฐานะของอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

### 4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) และแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1959, pp. 44-49) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 จำนวน 31 ชุด ได้ผลดังต่อไปนี้  
 ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม จำนวน 31 ชุด

| ตัวแปร                                   | Cronbach's Alpha | N of item |
|--|------------------|-----------|
| ด้านความสำเร็จ                           | 0.786            | 4         |
| ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ            | 0.947            | 4         |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ               | 0.768            | 4         |
| ด้านความรับผิดชอบ                        | 0.788            | 4         |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน          | 0.622            | 3         |
| ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 0.798            | 3         |
| ด้านนโยบายและการบริหาร                   | 0.914            | 4         |
| ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา             | 0.825            | 4         |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                | 0.879            | 4         |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา        | 0.933            | 4         |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน         | 0.844            | 3         |
| ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย             | 0.881            | 3         |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว                  | 0.727            | 4         |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ                | 0.818            | 3         |
| ด้านฐานะของอาชีพ                         | 0.737            | 3         |
| ด้านคุณภาพของงาน                         | 0.960            | 3         |
| ด้านปริมาณงาน                            | 0.804            | 3         |
| ด้านเวลา                                 | 0.785            | 3         |
| ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน             | 0.876            | 3         |
| <b>รวม</b>                               | <b>0.974</b>     | <b>66</b> |

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัย

2) เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของ คำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ

3) นำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูล เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวารสาร โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 t-test และ One-Way ANOVA สำหรับการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน จากนั้นใช้วิธีของ Scheffe ในการเปรียบเทียบหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2.2 Multiple Regression analysis เพื่อทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายโดยใช้วิธีการแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter method)

### ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ



ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านที่เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในแง่ของตำแหน่งหน้าที่ อายุ และประสบการณ์ พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

6.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2) ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) พบว่า อายุมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ ดังนี้

7.1 ในแง่ของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ในแง่ของปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายพบว่า มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีทักษะ ความสามารถ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุม แก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่

กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ที่ศึกษาเรื่องของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยพบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลาและด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก ทำให้สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่ามีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายและการบริหารงานที่ดี จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการทำงานได้อยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด โรงงานอูซุซา ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความรับผิดชอบในหน้าที่นั้นสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุที่ต่างกัน จะมีความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในแต่ละช่วงอายุยังต้องการระดับความมั่นคงและความปลอดภัยในการดำเนินงาน การใช้ชีวิตและทรัพย์สินของตนเองอยู่ในระดับสูง

4) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สูงที่สุดคือร้อยละ 83.20 เมื่อวิเคราะห์แบบรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นจากการกำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายให้กลายเป็นอุตสาหกรรมเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy:BCG) จากเป้าหมายและนโยบายขององค์กรที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นเพิ่มมากขึ้นด้วย

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารขององค์การควรมีการพิจารณาการให้เลื่อนขั้นของเงินเดือนตามสามารถจากผลงานและการใช้สิทธิ์ในการลาต่างๆของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงระเบียบและข้อปฏิบัติที่กำหนด
2. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากรูปแบบและวิธีการปกครองขององค์การยังคงใช้รูปแบบของการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจจากผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานบ้างในบางเรื่อง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับบุคลากรภายในสำนักงานได้มีเวลาในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการกำหนดแผนงานการซ่อมแซม ปรับปรุงหรือทำความสะอาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ปัจจัยที่ควรปรับปรุง ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นการช่วยลดและป้องกันโอกาสในการเกิดอันตรายต่อบุคลากรและทรัพย์สินต่างๆ
2. ด้านฐานะของอาชีพ ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและเวลาในการทำความรู้จักและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคของแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มของบุคลากรในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายงาน เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ผลลัพธ์ของการศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- รุ่งทิwa วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะเวลา เขต 2, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- เขาวลัษณ์ โยธะมาตย์. (2552). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภอมลาลาย จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.*
- วรรณภา กลัปลง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.*
- ศูนย์เฝ้าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้. (2561). *ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2564. จาก: www.deepsouthwatch.org.*
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- ชญญกรณ์ ราศรี. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- Herzberg, Frederick, Bemarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The motivation to work.*  
New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting.*  
New York: Free Press.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management.* (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Likert, R. (1967). *The Human organization : Its management and value.* New York : McGraw-Hill