

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายใน
กลุ่มเรือขุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า

Motivational Factors Affecting Work Efficiency of Personnel in Dredger Division
Channel Develop and Maintenance Bureau Marine Department

นฤตล สกุลหงษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือขุดลอก ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเรือขุดลอก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเรือขุดลอกโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิง ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบวาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือขุดลอก อยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือขุดลอกได้ร้อยละ 83.90 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่ายมีแนวทางในการทำงานใหม่ๆเพื่อเข้ามาลดค่าใช้จ่ายในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานมีการเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงมากที่สุด และด้านเวลามีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาได้แก่ เพศหญิง มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาได้แก่ 41-50 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 20-30 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ต่ำกว่า 20 ปี และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.57 ตามลำดับ

สถานภาพ โสด มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาได้แก่ สมรส มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 หย่าร้าง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 และ ปริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก สรุปผลได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านความรับผิดชอบ

Abstract

his study on the factors affecting the performance of dredging staff has the following objectives: 1) to study the level of motivation factors affecting the performance of dredging staff; 2) to study the motivation factors affecting the performance of dredging staff by collecting data from 130 samples using questionnaires. Data were analyzed using percentage, mean, and multiple regression analysis. The results of the research found that the performance of dredging staff was at a high level. The cost aspect had the highest mean, followed by time and work process. The comparison of work efficiency classified by individual factors found that gender, age, highest level of education, type of personnel, working period, and monthly income were different. Work efficiency was not different. Motivation factors affected the performance of dredging staff at 83.90 percent. The factor with the highest impact was cost, which had new working methods to reduce work expenses the most. The next most influential factor was work process, which used technology to reduce work steps the most. The time aspect used technology to complete work faster.

The results of the study found that the majority of the respondents were male, with 100 people, or 76.92 percent, followed by females, with 30 people, or 23.08 percent, aged 31-40 years, with 50 people, or 38.46 percent, followed by 41-50 years, with 30 people, or 23.08 percent, aged 20-30 years, with 20 people, or 15.38 percent, under 20 years, and 50 years and over, with 15 people, or 11.57 percent.

Marital status: Single, 90 people, or 69.23 percent; Married, 30 people, or 23.08 percent; Divorced, 10 people, or 7.69 percent.

Educational level: Below bachelor's degree, 100 people, or 76.92 percent, followed by bachelor's degree, 28 people, or 21.53 percent, and master's degree, 2 people, or 1.53 percent.

The results of the analysis of the level of opinions on motivating factors affecting overall work performance were at the highest level, in order of cost, with an average of 4.06; time, with an average of 4.05; and work process, with an average of 4.01

The results of the hypothesis testing of personal factors classified by gender, age, status, education level, type of personnel, length of employment, and average monthly income concluded that gender, age, highest education level, type of personnel, length of employment, and average monthly income were different, with no difference in work efficiency.

The results of the hypothesis testing on the motivating factors affecting the work performance of the staff within the dredging group can be summarized as follows: the motivating factors affecting the work performance of the staff within the dredging group, with statistical significance at the 0.05 level, are: nature of work, importance given to staff, and responsibility.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การในปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลสูงสุดที่จะสามารถนำองค์การสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เต็มความสามารถ ในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การของตน จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ในการทำงานอีกด้านหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วย เช่น หากบุคลากร ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทางที่ไม่ดีเช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน มีความท้อแท้ป็นทอนขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ อาจก่อให้เกิดช่องว่างในการ แสวงหาผลประโยชน์โดยทางมิชอบหรือเกิดการทุจริตกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียหาย อันร้ายแรงแก่องค์การ ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะทุ่มเทกำลังใจและสติปัญญา อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้องค์การมีการพัฒนาที่ยั่งยืนผลประกอบการดีขึ้น ประชาชนรู้สึกภูมิใจเป็นกันเอง เป็นมิตรกับเจ้าหน้าที่ ลดช่องว่างระหว่างภาคประชาชนกับภาครัฐ การปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยเชิงใจภายในจะเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม

ดังนั้น ปัจจัยเชิงใจจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกรู้สึกและจิตใจ กระตุ้นความสามารถ ของบุคคลให้อยากปฏิบัติงาน ในองค์การโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงาน อีกทั้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson & Plowman ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย กระบวนการด้านปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วจะต้องได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลานอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

คำถามการวิจัย

- 1.ปัจจัยเชิงใจใดบ้างส่งผลในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ กลุ่มเรือชุดลอก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเรือชุดลอก
- 2.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเรือชุดลอก

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. สถานภาพ
๔. ระดับการศึกษา
๕. รายได้
๖. อายุการทำงาน
๗. ตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

๑. ความก้าวหน้า (Advancement)
๒. ลักษณะงาน (The work itself)
๓. ความเป็นได้ในการเติบโต (Possible for growth)
๔. ความรับผิดชอบ (responsibilities)
๕. การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Employee focus)
๖. ความสำเร็จ (achievement)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายใน กลุ่มเรือชุดลอก Peterson & Plowman

๑. ด้านคุณภาพ
๒. ด้านปริมาณงาน
๓. ด้านเวลา
๔. ด้านค่าใช้จ่าย
๕. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

แบบของการวิจัย(Research Design)

การวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากร(Population)

ตัวอย่าง(Sample)

เครื่องมือในการวิจัย(Research Instrument)

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

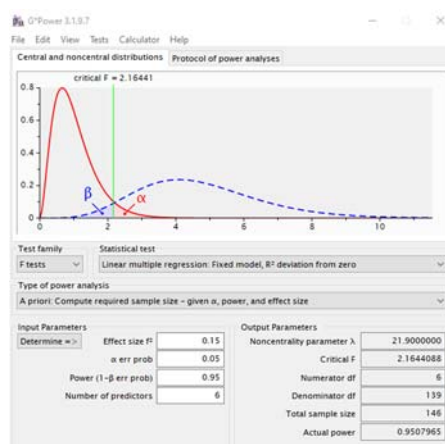
การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ประชากร(Population)

ประชากรที่ทำการวิจัยคือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอกประกอบไปด้วยข้าราชการ 37 คน ลูกจ้างประจำ 49 คน และพนักงานราชการ 44 คน รวมทั้งสิ้น 130 คน

ตัวอย่าง(Sample)

ตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น จำนวน 6 ตัว



ตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น จำนวน 6 ตัว ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 119 คน โดย ผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 29.2 ดังนั้นผู้วิจัย เลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 195 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก จำนวน 130 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างนั้นกำหนดโดยใช้หลักการคำนวณของ (Cohen,1988) จากแบบสอบถาม Questionnaire จำนวน 90 ชุด เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen และผ่านการรับรองและตรวจสอบจากนักวิจัยหลายท่าน (Erdfelder, Faul & Buchner, 1996) ในการคำนวณได้กำหนดค่าเพาเวอร์ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าความคาดเคลื่อน (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 6 ค่าขนาดของอิทธิพล (Effect size) กับเท่า 0.15 ผลที่ได้คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องเก็บสำหรับงานวิจัยครั้งนี้อย่างน้อย คือ จำนวน 119 ตัวอย่าง (Cohen,1962) โดยผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล 20% มีค่าเท่ากับ 29.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 195 คน แต่เนื่องจากภายในกลุ่มเรือชุดลอกมีเจ้าหน้าที่ 130 คน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง 130 คน คิดเป็น 100 % ของประชากร

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

- 1.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอกที่มีทั้งสิ้น 130 คน
- ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร สังกัดของกลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

หน่วยงานในสังกัด	ประชากร (คน)
เรือเจ้าท่า ข.12	32
เรือเจ้าท่า ข.10	32
เรือเจ้าท่า ข.8	20
เรือเจ้าท่า ข.6	15
เรือเจ้าท่า ส.2	14
เรือเจ้าท่า จ.3	12
ฝ่ายอำนวยการ	5
	130

เครื่องมือในการวิจัย(Research Instrument)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าวิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้อง กับกรอบแนวคิดการวิจัย และ วัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และ ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามกับแรงจูงใจของของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

ข้อ 1. ด้านความก้าวหน้า	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 2. ด้านลักษณะงาน	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 3. ด้านความเป็นได้ในการเติบโต	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 4. ความรับผิดชอบ	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 5. ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 6. ด้านความสำเร็จ	จำนวน	3	ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถาม แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ข้อ 1. ด้านคุณภาพงาน	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 2. ด้านปริมาณงาน	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 3. ด้านเวลา	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 4 ด้านค่าใช้จ่าย	จำนวน	3	ข้อ
ข้อ 5 ด้านกระบวนการการปฏิบัติงาน	จำนวน	3	ข้อ

ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

1. ทดสอบความตรงตามเนื้อหา(Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์สร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) ก่อนนำไปใช้จริง

2. การหาค่าความเที่ยง หรือ ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ(Reliability Test) ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้ โดยเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) โดยมี การคำนวณด้วยสูตรดังนี้

$$a = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ a = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

K = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

s_i^2 = ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

และจากการเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) แต่ละด้าน ดังนี้แรงจูงใจของพนักงาน เท่ากับ .952 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .894 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก เท่ากับ .949 ซึ่งมากกว่า เกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน google form และกระดาษแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษา ทางน้ำ กรมเจ้าท่า พร้อมข้อความชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ และวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการ ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเท่านั้น โดยผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความ สบายใจในการตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยมี ขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ใกล้เคียง

นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นแล้วทำการคัดลอกลงในรูปแบบออนไลน์ นำลิงก์แบบสอบถาม อิเล็กทรอนิกส์ส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ในรูปแบบ Social Media ได้แก่ Application Line เนื่องจากพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่สงขลา

อธิบายรายละเอียดและวิธีการตอบแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามผ่านคำชี้แจงใน แบบสอบถาม

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอทั้งในรูปแบบตารางหรือกราฟ พร้อมทั้งบรรยายผลและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้ค้นคว้าวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูล จากนั้นลงข้อมูล ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ มีดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาประมวลผลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์แบ่งเป็น

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.92 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.46 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 69.23 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.92 มีรายได้ 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.38

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสุดท้ายด้านความเป็นได้ในการเติบโต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สำหรับด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก สรุปผลได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ผู้บริหารระดับสูงของกรม สร้างตัวชี้วัดระดับกอง เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรมีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือชุดลอก

5. ขยายขอบเขตด้านประชากร ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ระดับสำนัก ระดับกรม เพื่อศึกษา เก็บข้อมูล และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานหรือองค์กรให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤตภาคิน มิ่งโสภาและนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบ ริ ห า ร ส่วน จั ง ห วั ด ส ง ข ลว. (ส า ร นี พ น ธ์ รั ฐ ป ระ ศ า ส น ศ า ส ต ร ม ห า บั ณ ฑี ต) . มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญาภา อคินบุตร. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. ปริญญากิจการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด

- เชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรรัตน์ คำมัญ. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 23. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรภรณ์ คงสมา. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.