



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง อว.*

THE EFFECT OF MOTIVATION ON WORK PERFORMANCE OF PERSONNAL OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF HIGHER EDUCATION SCIENCE RESEARCH AND INNOVATION

สุจินดา แสงหิรัญ*, อภิชาติ พานสุวรรณ

Sujinda Sanghirun*, Apichat Pansuwan

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Graduate School, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding Author E-mail: Apichat_asm@hotmail.com

*Tel: 094-978-2426

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 230 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ $R^2 = 0.63$ จากการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ชัดเจนตลอดจนสนับสนุนการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรภาครัฐ

Abstract

This research aimed to 1) Study the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation; 2) Study the work efficiency of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation; and 3) Study the motivation that affects the work efficiency of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. This was a quantitative research study. The sample consisted of 230 personnel from the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with a statistical significance level of 0.05. The research findings showed that 1) The work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, overall, was at a high level ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.52). When considered by aspect, the aspect with the highest mean score was. The most significant factor was interpersonal relationships ($\bar{x} = 4.33$, S.D.= 0.58). 2) The overall performance of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, was at the highest level ($\bar{x} = 4.27$, S.D.= 0.45). When considered by individual aspects, the aspect with the highest average score was operating expenses ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.56). And 3) Motivation in terms of work achievement significantly impacted the performance of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, with a multiple correlation coefficient of R-0.63. The study found that work achievement is a key factor in motivating and increasing work efficiency. Therefore, clear performance goals and key performance indicators (KPIs) should be established, along with continuous monitoring of results.

Keywords: Motivation, Operational Efficiency, Government Personnel

บทนำ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดตั้งขึ้นเพื่อบูรณาการภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สามารถประสานทิศทางนโยบายและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความรู้และนวัตกรรมได้อย่างเป็นเอกภาพ มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายระดับชาติด้านการอุดมศึกษาและการวิจัย ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมไทย สนับสนุนงานวิจัยที่สร้างมูลค่าและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพคนไทย เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อยกระดับศักยภาพด้านการแข่งขันและความยั่งยืนของประเทศในระยะยาว ในขอบเขตภารกิจดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ



ของกระทรวง ซึ่งการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในทุกระดับ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562)

ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ได้สรุปความสำคัญของบุคลากรว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2566) และ Maslow, A. H. ได้สรุปแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานได้รับการอธิบายไว้อย่างชัดเจนในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งระบุว่ามนุษย์มีความต้องการตั้งแต่วัตถุพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ไปจนถึงความต้องการขั้นสูง ได้แก่ การได้รับการยอมรับและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หากความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานลดลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Maslow, A. H., 1954) และนอกจากนี้ Herzberg, F. et al. ยังได้อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจเป็นเหตุที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, F. et al., 1959) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน

ในบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีข้าราชการลาออกและโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นจำนวนหนึ่ง จากสถิติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีการลาออก จำนวน 10 ราย โดยเหตุผลการลาออกเนื่องจากประกอบอาชีพอื่น จำนวน 2 ราย ลาออกเนื่องจากบรรจุใหม่ ณ ส่วนราชการอื่น จำนวน 8 ราย อีกทั้งยังมีข้าราชการโอนจำนวน 12 ราย โดยไปบรรจุ ณ ส่วนราชการท้องถิ่นเพื่อกลับภูมิลำเนา จำนวน 10 ราย โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ราย ทั้งนี้ อัตราการโอน ลาออก ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำของหน่วยงานที่มีการแข่งขันสูง บุคลากรในหน่วยงานที่มีจำนวนมาก ตำแหน่งการเติบโตความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่เพียงพอ อีกทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงานล้นมือ ความกดดันในงาน ภาวะอึดอัดหรือต้องการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความจำเป็นต้องกลับภูมิลำเนาเนื่องจากต้องดูแลบุพการี ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มของปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการลาออกและการโอนย้าย ได้แก่ ความจำกัดของโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวนตำแหน่งที่รองรับการเติบโตไม่เพียงพอ ภาระงานล้นมือและความกดดันจากภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความต้องการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน นอกจากนี้การโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัวและบุพการี ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของกำลังคนในองค์กร ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาระงานสะสมกับบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ อาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร หากไม่ได้รับการวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานในระยะยาว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เนื่องจากแรงจูงใจทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงานตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจที่ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หรือการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าและบรรยากาศการทำงานที่ดี หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทุ่มเท กำลังความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อบุคลากรย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสร้างผลสัมฤทธิ์ อันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และนำผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุตามพันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จสูงสุดที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดกระบวนการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยประชากรผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 539 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยประชากรผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นสัดส่วน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีมาตรวัดแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน



และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีมาตรฐานแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.64 - 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรกระทรวง อุตสาหกรรม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.964 จากนั้นนำแบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Systematic Data Collection) ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปแจกให้กับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เก็บรวบรวมและบันทึกแบบสอบถาม จนได้แบบสอบถามครบจำนวน 230 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่ได้ดำเนินการขั้นตอนของการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด 230 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และ บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์
2. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล
4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 กลุ่มอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระยะเวลา การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 และอยู่สังกัดกองกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.65	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.88	0.79	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	0.52	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	3.94	0.62	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.17	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.58	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.10	0.52	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.58)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.25	0.51	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.22	0.54	มากที่สุด
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.29	0.53	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.31	0.56	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.27	0.45	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตารางที่ 3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.22	0.17		6.98	0.00
1. ด้านการยอมรับนับถือ	0.05	0.04	0.08	1.25	0.21
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.03	0.03	0.05	0.82	0.41
3. ด้านความสำเร็จของงาน	0.54	0.04	0.63	11.77	0.00*
4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.04	0.04	0.05	0.85	0.39



ตารางที่ 3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	B	S.E.	β	t	Sig.
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.05	0.03	0.09	1.62	0.10
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.00	0.04	0.01	0.20	0.84
$R = 0.79$ $R^2 = 0.63$ Adjusted $R^2 = 0.62$ $SE_{est} = 0.27$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน (Sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.63 (Adjusted R') สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sig = 0.84) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Sig = 0.41) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Sig = 0.39) ด้านการยอมรับนับถือ (Sig = 0.21) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig = 0.10) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร้อยละ 63 ($\beta = 0.63$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.79 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.63 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.27

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสร้างสภาพภูมิอากาศในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ภายใต้หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรถือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อภารกิจของหน่วยงาน จึงส่งผลให้แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ข้อที่ 5 เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ได้ทำอะไรตามที่ต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ได้ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก เอี่ยมสำอางค์ ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กรกนก เอี่ยมสำอาง, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ วุฒิ และกมลวรรณ วรรณธำ ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วราลักษณ์ วุฒิ และ กมลวรรณ วรรณนัง, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ บุญสันต์ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นิลวรรณ บุญสันต์, 2565)

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.45) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ โดยมีการนำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ หน่วยงานยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การสร้างสรรคผลงานและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่บวก มนุษย์มีความขยันขันแข็ง มีความจริงใจ ชื่นชอบการทำงาน และมองว่าการทำงานเป็นความสุข มีความใฝ่รู้ มีความเข้าใจศักยภาพและขีดความสามารถของตน มีความต้องการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรับผิดชอบจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐชิตา อ่าลิกน้อย และจริพร ศรีทอง ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (รัฐชิตา อ่าลิกน้อย และ จริพร ศรีทอง, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิโยรส หงส์ทอง ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิตส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิตส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ปิโยรส หงส์ทอง, 2566)

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีข้อจำกัดสามารถอภิปรายเพื่อสะท้อนความรอบคอบทางวิชาการ ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูลแบบ Self-report Bias

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการประเมินจากการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบด้วยตนเอง (Self-report) จึงอาจเกิดอคติในการตอบแบบสอบถาม เช่น การตอบในลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร การตอบตามค่านิยมทางสังคม (Social Desirability Bias) หรือการประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่สะท้อนพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แท้จริงทั้งหมด

2. ข้อจำกัดด้านรูปแบบการวิจัยแบบ Cross-sectional Design

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study) ทำให้สามารถอธิบายได้เพียงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลเท่านั้น ไม่สามารถสรุปความเป็นเหตุและผล (Cause and Effect) ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท นโยบาย องค์กร ภาระงาน หรือสถานการณ์ทางสังคมในแต่ละช่วงเวลา



3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยเพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพิ่มขึ้น เนื่องจากความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และเกิดความพยายามในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีโอกาสรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ย่อมส่งผลให้เกิดแรงผลักดันภายในในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จะทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความรับผิดชอบต่องานที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ เปลี่ยนภักดี และกมลวรรณ วรรณนัง ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ลดาวัลย์ เปลี่ยนภักดี และกมลวรรณ วรรณนัง, 2568) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นิราวัลย์ ศรีทอง, 2563)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน ที่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่และความรับผิดชอบตามบทบาทมากกว่าการได้รับคำชื่นชมหรือการยอมรับจากบุคคลอื่น ส่งผลให้แม้ระดับการยอมรับนับถือจะแตกต่างกัน แต่บุคลากรก็ยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายของหน่วยงาน จึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ระบบค่าตอบแทนของหน่วยงานราชการมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกันตามตำแหน่งและระดับ ทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกัน และไม่ได้ใช้ระบบผลตอบแทนเชิงแข่งขันเหมือนภาคเอกชน ดังนั้น เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลัก

ที่กระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มุ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระเบียบราชการเป็นสำคัญ

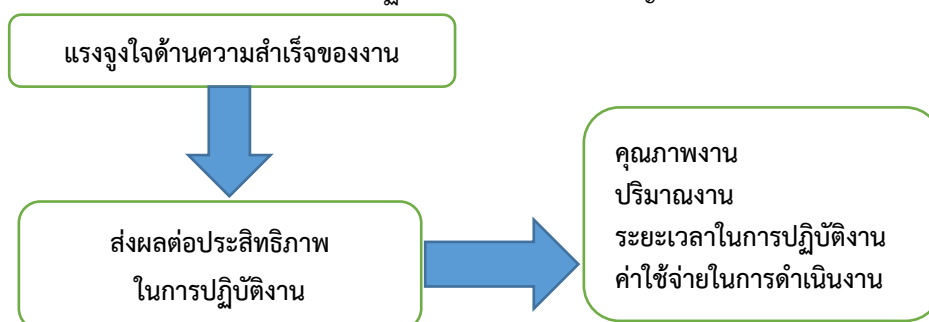
3. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ความก้าวหน้าในสายงานของภาครัฐมักขึ้นอยู่กับกรอบอัตรากำลัง ระยะเวลา และหลักเกณฑ์ตามระบบราชการ ทำให้บุคลากรมองว่าการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว จึงอาจทำให้ปัจจัยด้านความก้าวหน้าไม่ได้มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อาจมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในระดับเหมาะสมและใกล้เคียงกันในทุกหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ แม้สภาพแวดล้อมจะไม่ได้โดดเด่นมากนัก จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่างมากพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แม้ว่าความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ลักษณะงานของหน่วยงานราชการมักมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน บุคลากรจึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของตนได้ แม้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก จึงอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถสังเคราะห์ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสำเร็จของงาน สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารทรัพยากร เวลา และงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยเพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาพที่ 1 ภาพประกอบองค์ความรู้ใหม่

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรกำหนดนโยบายด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับ



การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในสายงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการพัฒนาระบบการประเมินผลและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีกำลังใจในการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) ควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ควรมีการทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว 6) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี หรือปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น การกล่าวชื่นชมในที่ประชุมประจำเดือน การแจ้งคำชื่นชมผ่านระบบสื่อสารภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ว่าผลงานของตนได้รับการเห็นคุณค่า และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นธรรมและสามารถรับรู้ถึงเหตุผลในการปรับเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีได้อย่างโปร่งใส 3) ด้านความสำเร็จของงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ควรจัดทำแนวทางหรือแผนความก้าวหน้าในสายงาน ระบุคุณสมบัติ ระยะเวลา และผลงานที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละระดับอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการจัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจของบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความจำเป็นที่แท้จริง 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาทีม หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคย และความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น 2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องและนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในอนาคตได้ 3) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรกนก เอี่ยมสำอาง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์.

ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). การมอบนโยบายการบริหารงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. เรียกใช้เมื่อ 1 มกราคม 2569 จาก <https://www.mhesi.go.th>
- ชญาภรณ์ คงจตุรฤกษ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(3), 20-21.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลวรรณ บุญสันต์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 99-100.
- ปิโยรส หงส์ทอง. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ส่วนกลาง. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชชิตา อ่าถักน้อย และ จรีพร ศรีทอง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ. วารสารพุทธศาสตร์มจร. อุบลราชธานี, 6(1), 415-416.
- ลดาวัลย์ เปลี่ยนภักดี และกมลวรรณ วรรณธำ. (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 1-20.
- วราลักษณ์ วุฒิ และกมลวรรณ วรรณธำ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 14(3), 21-31.
- Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New Jersey: Transaction Publishers.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Brothers.