

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงาน
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์

Incentives Affecting Performance in the New Normal Era of Personnel, Provincial
Social Development and Human Security Office Region 2, Office of the
Permanent Secretary for Social Development and human security

ดาร์ตัน มากสวัสดิ์^{1*} และ สินีนาถ เริ่มลารวม²

Darat Maksawat¹ and Sineenat Rermlawan²

*Corresponding author, e-mail: poo_poo1986@hotmail.com

Received: October 23th, 2022; Revised: November 20th, 2023; Accepted: December 11th, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2, 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 จำนวน 294 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด เขต 2 จากการศึกษ พบว่า 1) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แรงจูงใจ ด้านปัจจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

Student in Master of Business Administration Program, Business Administration, Faculty of Management Sciences,
Rajanagarindra Rajabhat University

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

Lecturer in Master of Business Administration Program, Business Administration, Faculty of Management Sciences,
Rajanagarindra Rajabhat University

คำจูนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, New Normal

Abstract

The objectives of this research were to study 1) Personal factors such as gender, age, education level, status, and department in which one works. Period of work The average monthly income is different. The efficiency in working in the New Normal era of the personnel of the Provincial Social Development and Human Security Office, District 2, is not different. 2) motivation affecting the efficiency of work performance in the New Normal era of personnel from Provincial Social Development and Human Security Office Region 2, the Office of Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security. The sample consisted of 294 personnel from the Provincial Social Development and Human Security Office Region 2. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) Personal factors such as gender, age, education level, status, and department in which one works. Period of work The average monthly income is different. The efficiency in working in the New Normal era of the personnel of the Provincial Social Development and Human Security Office, District 2, is not different. 2) Motivation affected the efficiency of work performance in the New Normal era of personnel from Provincial Social Development and Human Security Office Region 2, the Office of Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security. It was found that there was a high correlation between motivation in terms of motivation factors and the efficiency of work in the New Normal era of personnel from Provincial Social Development and Human Security Office Region 2, the Office of Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security. The motivation factors namely progress, type of work, success in work, and respect effected the efficiency of work in the New Normal era of personnel, with a statistical significance of .05. The motivation in terms of supporting factors and efficiency of work in the New Normal era of personnel from Provincial Social Development and Human Security Office Region 2, the Office of Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security had a high correlation. It was found that motivation in terms of supporting factors, namely salary and benefits, and colleague relationship, affected work performance in the New Normal era of personnel from Provincial Social Development and Human Security Office Region 2, the Office of Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security, with a statistical significance of .05

Keywords: motivation, performance efficiency, New Normal

บทนำ

สถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่ระบาดในปี 2020 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็นการระบาดใหญ่ (Pandemic) กระทรวงสาธารณสุขของไทยได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ชนิดนี้เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2563 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) แม้ว่าในขณะนี้สถานการณ์ในภาพรวมของหลายประเทศรวมถึงประเทศไทยจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น มีการผ่อนคลายและปลดล็อกมาตรการต่างๆ เพิ่มมากขึ้นแต่ทุกคนยังไม่สามารถประมาทเลินเล่อเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสชนิดนี้ได้ เนื่องจากยังไม่มียาวัคซีนหรือยาสำหรับการรักษาและแพทย์ยังคงต้องพึงการรักษาไปตามอาการ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่นี้ส่งผลให้ทุกคนต้องเรียนรู้และนำไปสู่การปรับตัวในมาตรฐานชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ให้มีความสำคัญกับการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีประโยชน์ต่อร่างกาย การใส่ใจดูแลสุขภาพ ลดการเดินทางสรรพสินค้าและหันมาซื้อสินค้าและบริการทางออนไลน์มากขึ้น (The Bangkok Insight, 2563)

"ความปกติใหม่" (New normal) หรือ รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต "กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาดโควิด-19 แล้วชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไปไม่ว่ารูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคมไปถึงการประกอบธุรกิจกิจการงาน การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนเป็นการให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) การศึกษาเป็นการศึกษาทางไกลออนไลน์ การสั่งสินค้าและอาหารที่เปลี่ยนไปสู่การสั่งแบบเดลิเวอรี่การจ้างคนทำงานที่น้อยลงแต่กลับมีการให้ความเห็นน้อยมากในการกล่าวถึงระบบราชการที่ต้องปรับตัวหลังวิกฤตจะมีใช้ระบบราชการเป็นหน่วยงานที่ได้รับยกเว้น แต่มักจะเป็นอะไรที่เปลี่ยนแปลงลำบาก (สมชัย ศรีสุทธิยากร, ออนไลน์, 2563)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 มีมติเห็นชอบมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และรับทราบแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือกำหนด วิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่น กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี โดยให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งไม่ส่งผลกระทบหรือเกิดผลเสียหายต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารราชการและการบริการประชาชน (สำนักงานบริหารกลาง, 2564) New Normal ภาครัฐเผชิญความท้าทายที่ต้องปรับตัวให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องสิ่งสำคัญคือภาครัฐต้องคิดให้ไว ทันเหตุการณ์เน้นผลลัพธ์ เนื่องจากประชาชนมีความคาดหวังใหม่ๆ ที่ทำให้ภาครัฐต้องปรับกลยุทธ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการมากขึ้น มีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดองค์กรต้องพิจารณาถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ต่อบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร ความเครียดจากการทำงานจากบ้าน การห่างจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรได้

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 เป็นหนึ่งในหน่วยงานของภาครัฐที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายที่สนองนโยบายรัฐบาล คือ ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จากสถานที่ทำงานและระบบขนส่งสาธารณะ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2563) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิการได้รับคำตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดี สุขภาพจิตก็จะไม่ดีตาม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพ และองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 ได้มีการปฏิรูประบบและวิธีการทำงาน (Work Methods and System Reform) เป็นการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้กะทัดรัด คล่องตัว ลดขั้นตอน การบริการประชาชนมีความสะดวกและง่ายมีการทำงานเชิงบูรณาการปรับปรุงแบบ การทำงานให้สอดคล้องสอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งทางสำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ขอความร่วมมือปฏิบัติตามดังนี้ 1) หน้ากากอนามัยและแอลกอฮอล์เจล ยังคงเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยในการป้องกันตัวเอง 2) Social Distancing 3) หลีกเลี่ยงการสัมผัสกันโดยไม่จำเป็น 4) Digital Technology เช่น ใช้ Platform

การปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากร ถ้าจะให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคลากรมีความอยากที่จะทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนา งานองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วยแต่ถ้าขาด แรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรก็จะเฉื่อยชา ขาด ความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่ องค์กร แรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำแต่อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังคงเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้พนักงานทำงานนั้นๆ ได้และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรนั้น มีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือมีโอกาสให้แสดงออกก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้ อย่างสัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเข้าใจในแรงจูงใจของบุคลากร (สุพานี สฤณภูวนิช, 2552 : 156) แรงจูงใจในแต่ละองค์กรนั้นมีปัจจัยแรงจูงใจไม่เท่ากันตามสภาพของแต่ละองค์กร หากต้องการให้การทำงานใน องค์กรมีประสิทธิภาพก็ต้องจำเป็นต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กร แรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการที่ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (ตรีภพ ชินบุรณ์, 2560 : 1-9)

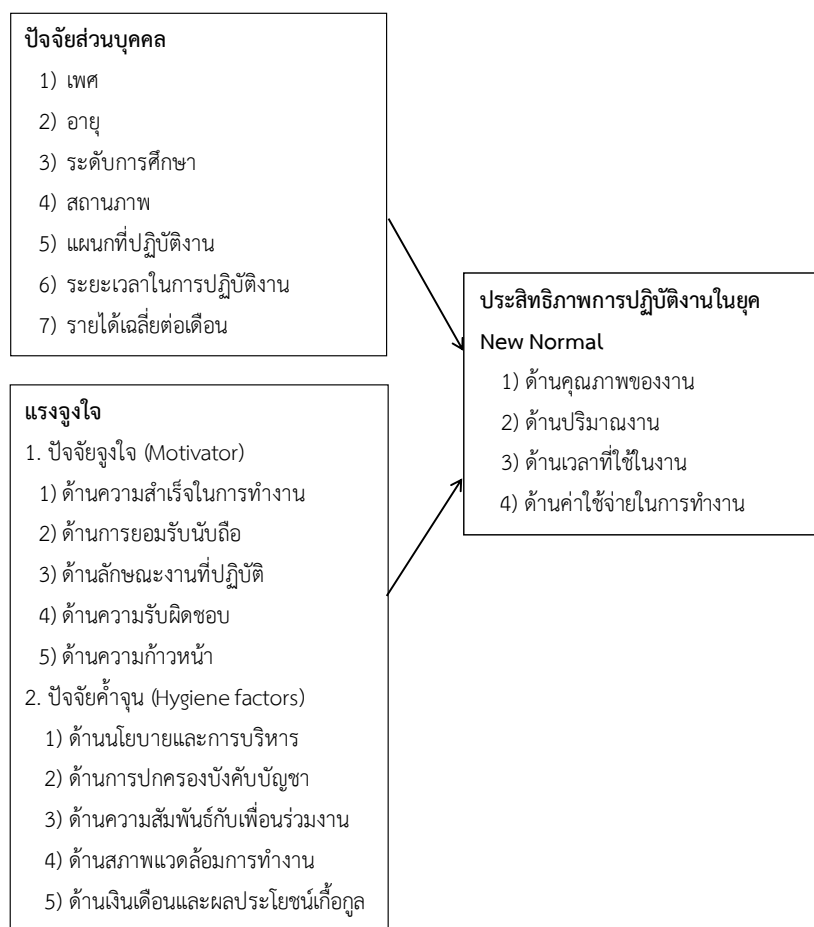
ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อจะศึกษาเกี่ยวกับ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้ บุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึง วิธีการแก้ปัญหาของการทำงานภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ ชีตความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานในยุค New normal ได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งหมด 294 คน (ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2565) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Yamané) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% (กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ, 2554 :152) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 ออกเป็น 7 จังหวัด ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละจังหวัด ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 จาก 7 จังหวัด ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2

ลำดับ	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2	จำนวนประชากร(N)
1	ฉะเชิงเทรา	43
2	ชลบุรี	47
3	ระยอง	38
4	ปราจีนบุรี	45
5	จันทบุรี	43
6	ตราด	36
7	สระแก้ว	42
รวม		294

ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยวิเคราะห์ตัวแปรที่มีเนื้อหาของแบบสอบถาม ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 12 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับมีจำนวน 49 ข้อ มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) (Rovinelli & Hambleton, 1997) และผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.973 โดยข้อคำถาม มีค่า α ไม่ต่ำกว่า 0.7 (Cronbach, L. J. (1990))

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ถึงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 2) ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 และรับคืนแบบสอบถาม จำนวน 294 ฉบับ ด้วยตนเอง
- 4) ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
- 2) วิเคราะห์แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แตกต่างกัน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณี 2 ตัวแปร เลือกทดสอบค่าที (T-Test) กรณีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD's method)
- 4) วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (multiple linear regression analysis) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (coefficient of determination : R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นบุคลากรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสดปฏิบัติงานแผนกกลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 4.104$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ($\mu = 4.258$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ($\mu = 4.078$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมมีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.252$, $\sigma = .5624$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 4.391$, $\sigma = .6109$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.283$, $\sigma = .7008$) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\mu = 4.281$, $\sigma = .6312$) และด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ($\mu = 4.054$, $\sigma = .5816$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ของผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรปราการ	t	F	Sig
เพศ	.558		.577
อายุ		.929	.427
ระดับการศึกษาสูงสุด		.875	.514
สถานภาพ		.441	.644
แผนกที่ปฏิบัติงาน		1.960	.120
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		.937	.443
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		1.043	.385

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แรงจูงใจ ด้านด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยวิธี โดยวิธี Stepwise

1) แรงจูงใจ ด้านด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทดสอบความมีอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยวิธี Stepwise

Model	B	Std. Error	Beta	t
ค่าคงที่	.224	.248		.903
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.294	.042	.373	6.994*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.298	.072	.261	4.166*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	.199	.046	.171	4.354*
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₂)	.159	.050	.171	3.216*
R=.757, R ² =.573, Adjusted R ² =.566, S.E. _{est} =.37053, F-ratio=77.442, Durbin-Watson=1.243				

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทดสอบความมีอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยวิธี โดยวิธี Stepwise

Model	B	Std. Error	Beta	t
ค่าคงที่	.900	.196		4.598
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X ₅)	.387	.034	.478	11.475*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₃)	.428	.044	.409	9.637*
R=.757, R ² =.573, Adjusted R ² =.566, S.E. _{est} =.37053, F-ratio=77.442, Durbin-Watson=1.243				

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แตกต่างกัน จากการศึกษ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560 : 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับประกายมาศ เพชรรอด (2557 : 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตริส จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับโอภาส เจริญสุข (2558 : 8) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็กกรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด ถ้าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา (2564 : 1156) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด ปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศิริดา เพชรแก้วกุล (2563 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกันและปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพและแรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับณัฐกานต์ สิงห์ทองสุข (2558 : 335) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีระดับแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมพร บุญคุณ, พ.ต.อ. ดร.นพดล บุรณันธุ์ (2562 : 36) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรุงเทพมหานคร สรุปผลวิจัยได้ ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2564 : 14) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์ของพัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน และน้อยที่สุด ความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560 : 86-90) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการ ได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร สูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีนโยบายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น จะได้ทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการเพิ่มและสนับสนุนสถานที่ปฏิบัติงานรักษาระยะห่างอย่างน้อย 2 เมตร (6ฟุต) ในบริเวณที่เป็นประจำ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อใช้เป็น ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรม องค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิณาสายพันธุ์ใหม่ชนิดนี้เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565, จาก : https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor/c74d97b01eae257e44aa9d5bade97baf/files/001_1gcd.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564*, 19 สิงหาคม 2564. 1615 – 1634. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ. (2554). *การวิจัยบริการทางสุขภาพ*. ฉะเชิงเทรา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด แอมคอม พีว ออฟเซท.
- ชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธมคัศ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม*. 6(2), 14-25.
- ณัฐกานต์ สิงห์ทองสุข. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(3), 1-9.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสตริส จำกัด*. ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- แผนกทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2. (2565). *ข้อมูลบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เขต 2*. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขต 2
- ศิรดา เพชรแก้วกุล. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(33),75-90.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการบริหารหน่วยงานภาครัฐ ในยุค New normal*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2564, จาก : [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/ attachment/page/rwmmelm_nbs.2_run_12.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/rwmmelm_nbs.2_run_12.pdf)

- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2563). *New normal กับระบบราชการไทย [รายงานพิเศษ]*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก : https://www.matichonweekly.com/column/article_307573
- สมพร บุญคุณ, พ.ต.อ. ดร.นพดล บุรณันท์ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 9(2), 36-46.
- สำนักงานบริหารกลาง. (2564). *การเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ กรณีการปฏิบัติงานในและนอกสถานที่ตั้ง (Work from Anywhere) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2564, จาก : <https://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/personnel/download/Policy>.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โอภาส เจริญสุข. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา บริษัท เอ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก*.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- The Bangkok Insight. (2563). *อัปเดตสถานการณ์ไวรัสโคโรนา*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2564, จาก :<https://www.thebangkokinsight.com/news/world-news/covid-19-world-news/721702/>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers. (pp.202-204).
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.