

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
Motivation Affects the Performance Efficiency of
the Staffs of Office of The Permanent Secretary,
Ministry of Digital Economy and Society

ปภาอร งามสมชล*

Paphaorn Ngamsomchol

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Master of Business Administration Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ**

Songwit Charoenkitthanalap

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, ประเทศไทย

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand

E-mail : 262390322006-st@rmutsb.ac.th

Received: May 08, 2022

Revised: August 13, 2022

Accepted: August 15, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (๑) ศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (๒) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ (๓) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๒๖๐ คน

ผลการศึกษาพบว่า (๑) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (๒) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ (๓) แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำหรับ แรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

* นางสาวปภาอร งามสมชล Miss Paphaorn Ngamsomchol

** รศ.ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ Assoc.Prof.Dr.Songwit Charoenkitthanalap

และด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากร; สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

Abstract

The objectives of the research were to study the following. (1) Study motivation level of the staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society. (2) Study level of the performance efficiency of staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society. (3) Study motivation affects the performance efficiency of the staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society. The study is quantitative research, by using a questionnaire as an instrument to collect data. The sample group used in the study were 260 staffs of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society.

The study found the following. (1) Motivation level of the staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society was moderate. (2) The performance efficiency of the staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society overall was at a high level. (3) Motivation by the issue of progress, job success and relationships with colleagues affect the performance efficiency of staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society. In contrast, motivation by the issue of acceptance and salary does not influence the performance efficiency of the staffs of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society.

Keywords : Motivation; Performance efficiency; Staffs; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Digital Economy and Society

บทนำ

ปัจจุบันในประเทศไทยมีองค์กรจำนวนมากที่มีปัญหาในการบริหารจัดการในด้านของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรเหล่านั้นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะให้ผู้บริหารควบคุมและดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินกิจการของทุก ๆ องค์กรในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์นั้น หลีกเลียงไม่ได้ที่จะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรง ตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วกะทันหัน และสลับซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การแทรกแซงจากต่างประเทศหรือกระบวนการโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบบริหารจัดการใหม่ ๆ ที่พร้อมใจกันหลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย ซึ่งนับวันจะมีอิทธิพลมากขึ้นเรื่อย ๆ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นวัฏจักรสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร องค์กรต่าง ๆ ต้องตื่นรู้และแสวงหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและมีจุดยืนที่มั่นคงในการดำเนินกิจการ และหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือคน เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หากคนมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ดังนั้น คนจึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคนในด้านความรู้ความสามารถ ด้วยการเพิ่มพูนทักษะ อบรมฝีมือแรงงานให้เกิดประสบการณ์และชำนาญอยู่เสมอ และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร^๑

การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นของทุกองค์กร ทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกคนแล้ว ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นผลงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จและอนาคตขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียง การยอมรับและความไว้วางใจแก่องค์กรด้วย”

^๑ เรณู สุขฤทธิกิจ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ (คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔), หน้า ๓๐.

^๒ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ซีอาร์ฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๖๒), หน้า ๖๗.

^๓ สิริภัทร วงศ์ธีรุตม์, การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ, (นครปฐม : โรงพิมพ์สายสีการพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๔๒.

การสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กรและให้เกิดความสำเร็จจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนทำงานอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านี้คือการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงานของการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงานแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานมีการทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความสุขใจในการทำงานของพนักงานพร้อมที่จะเต็มใจลงทุนลงแรงในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจที่ดียังเป็นการช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้แก่พนักงาน เพิ่มความพยายามในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลในทางที่ดี รวมทั้งช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลอีกด้วย เนื่องจากบุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ และผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักจะไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย^๕

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งทำหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติงานและจัดสรรบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่า และสมประโยชน์ ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจมากมาย ทำให้ประสบกับปัญหาบุคลากรมีการโอนย้าย และการลาออกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลเสียหลายด้านการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวในการทำงานซึ่งส่งผลโดยรวมขององค์กร^๕

^๕ สมพร สุทัศนีย์, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๓๘.

^๕ ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๗๗.

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๒. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๓. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๒๗๕ คน^๖

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๒๖๐ คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๙๙ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร หนังสือ วิทยุ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับประเด็นและขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ ๒ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ

ส่วนที่ ๓ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

^๖ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๖๔), หน้า ๑๔.

ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้คะแนนตามหลักของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน ^๗

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

๑. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน คือ (๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร รัตนบุรี (๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์สำราญ (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา ตรีมงคล เพื่อตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ การครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย ภาษาที่ใช้ ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณาค่าดัชนีระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยเรียกว่า การหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) เมื่อได้ค่า IOC แล้ว ดูเกณฑ์จากรายชื่อและทั้งฉบับ หากค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕๐ แสดงว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ศึกษา ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้น้อยกว่า ๐.๕๐ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหาที่ศึกษา จากการคำนวณพบว่า ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๙

๒. ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ มาทดสอบ เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าเครื่องมือนี้สามารถให้ผลการวัดคงที่แน่นอน ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม ผลที่ได้จะเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับค่าเดิม คือ ข้อคำถามส่งผลตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการวัด ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๓๐ คน แล้วจึงหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้ ระหว่าง ๐ – ๑ ถ้าใกล้ ๑ แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ถ้าใกล้ ๐ แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นต่ำ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของคำถามทั้งฉบับ มีค่ามากกว่า ๐.๗๐ จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรง (Cronbach อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, ๒๕๖๐) จากการตรวจสอบความเชื่อมั่น พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจของบุคลากร เท่ากับ ๐.๙๑ และ ได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ ๐.๘๙

^๗ บุญชม ศรีสะอาด, วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕), หน้า ๘๒.

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยอาศัยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Stepwise เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม ๑ ตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว (ตั้งแต่ ๒ ตัวขึ้นไป) ตามสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.31$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

๑.๑ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ การได้รับการประเมิน การปรับเงินเดือน และโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$) และการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทำให้ทำงานได้ดีมากขึ้น ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

๑.๒ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสามารถให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนำไปตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานจนได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$) และความสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้ ($\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ

๑.๓ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = ๓.๔๒$) รองลงมา คือ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = ๓.๒๑$) และการได้รับเงินเดือนที่ได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = ๒.๗๗$) ตามลำดับ

๑.๔ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๘$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = ๓.๙๐$) รองลงมา คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๗๐$) และการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ($\bar{X} = ๒.๕๕$) ตามลำดับ

๑.๕ แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๓.๙๕$) รองลงมา คือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๗๒$) และความสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๓.๔๘$) ตามลำดับ

๒. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = ๔.๒๓$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = ๓.๙๗$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = ๓.๙๐$) และด้านเวลา ($\bar{X} = ๓.๗๒$) ตามลำดับ

๒.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง ($\bar{X} = ๔.๑๕$) รองลงมา คือ การใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานมีคุณภาพ ($\bar{X} = ๔.๑๓$) และความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = ๓.๖๕$) ตามลำดับ

๒.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันตามเวลา ($\bar{X} = ๔.๐๘$) รองลงมา คือ ความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๕๗$) และการมีปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = ๓.๕๒$) ตามลำดับ

๒.๓ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานได้ตามปริมาณและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.95$) และการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

๒.๔ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การทำงานโดยใช้อุปกรณ์ในสำนักงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ การทำงานโดยมีใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.43$) และการทำงานโดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

๓. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้มีค่าสถิติ F เท่ากับ 102.55 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.55 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 55 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.54 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 54 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.33 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

๓.๑ ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.41, p < 0.05$) ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๑

๓.๒ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ ๒

๓.๓ ด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ ๓

๓.๔ ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.13, p < 0.05$) ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๔

๓.๕ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($\beta = ๐.๓๗$, $p < ๐.๐๕$) ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๕

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = ๑.๒๐ + ๐.๔๑ (ด้านความก้าวหน้า) + ๐.๑๓ (ด้านความสำเร็จของงาน) + ๐.๓๗ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = ๐.๓๕ (ด้านความก้าวหน้า) + ๐.๑๐ (ด้านความสำเร็จของงาน) + ๐.๒๙ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

ผลการวิจัย

การศึกษามีบทสรุป ดังนี้ (๑) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (๒) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ (๓) แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำหรับ แรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ข้อเสนอแนะ

การศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ ได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น

๒. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ

๓. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

วิจารณ์

๑. แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๑ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีการเลื่อนขั้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความก้าวหน้า จึงเป็นสิ่งส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวทร เป้งวันปลูก^๑ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๗ ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๗

๒. แรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ ๒ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกัน และมีการกิจที่มากทำให้ไม่มีเวลาไปสนใจงานของเพื่อนร่วมงานมากนัก ทำให้ไม่เข้าในรูปแบบการทำงานของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรจึงขาดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ดังนั้น แรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์^๒ ได้ศึกษาเรื่อง

^๑ ณัฐวทร เป้งวันปลูก, “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๗”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐), หน้า ๔๔.

^๒ นลพรรณ บุญฤทธิ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘), หน้า ๖๑.

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

๓. แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ ๓ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีเงินเดือนที่แน่นอน และมีการขึ้นของเงินเดือนด้วยระบบขั้นเงินเดือนในทุกปี แม้ว่าจะมีการทำงานด้วยความขยันเพียงใด ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์^{๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๔ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จของงาน เป็นการได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เช่น ถ้ามีการให้รางวัล มีเงินเดือนขึ้นสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันรายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม พนักงานก็จะมีความสุขและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง เป็นแรงจูงใจซึ่งประเมินจากการได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ ดังนั้น แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของชลลิดา ชินคำ^{๑๑} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

^{๑๐} ปัญญาพร ฐิติพงศ์, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘), หน้า ๗๐.

^{๑๑} ชลลิดา ชินคำ, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๖๐), หน้า ๕๙.

๕. แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ ๕ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการที่บุคลากรภายในหน่วยงานมีการยอมรับ การกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม เต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำขอหรือต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์การอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติด้วย เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้น แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ^{๑๒} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า”. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙.
- ชรัลชิตา ชินคำ. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๖๐.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๗”. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

^{๑๒} เกศณรินทร์ งามเลิศ, “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙), หน้า ๗๑.

บุญชม ศรีสะอาด. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

เรณู สุขฤกษ์กิจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. **การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ชีรฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๖๒.

สมพร สุทัศนีย์. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

สิริภัทร วงศ์ธีรุตม์. **การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ**. นครปฐม : โรงพิมพ์สายสีการพิมพ์, ๒๕๕๖.

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. **แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๖๔.