

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13  
สภาคริสตจักรในประเทศไทย

Motivation for the performance of the 13th District Church personnel  
The Church of Christ in Thailand

นายสุดดี สุทธิสาร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของการทดสอบค่า  $F$ -Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน  $F$ -Test (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี ผลการศึกษปัจจัยด้านองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , การปฏิบัติงาน , บุคลากร , คริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย

Subject	Motivation for the performance of the 13th District Church personnel The Church of Christ in Thailand
Research's writer	Sadudee Suttisarn
Degree	Master of Business Administration
Year	2022
Research's Advisor	Asst. Prof. Dr. Suphasit JaruphatHiran

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of motivation in the work of the 13th District Church personnel The Church of Christ in Thailand; 2) to study the comparative study of opinions on the motivation for the work of the 13th District Church personnel The Church of Christ in Thailand Classified by personal factors The study was conducted from a sample of 200 people. Questionnaires were used as a tool to collect data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. F-Test Difference Test with Analysis of Variance F-Test (One-Way ANOVA)

The results of the research found that the personnel of the 13th District Church personnel The Church of Christ in Thailand. It was found that most of the personnel were male, aged between 31-40 years, marital status, bachelor's degree, job position, personnel level. Average monthly income 15,001 - 30,000 baht, duration of work from 1 year to 5 years. The results of a study on organizational factors found that the motivation for the work of church personnel in Region 13, the church in Thailand Personnel are motivated to work. In terms of motivating factors and supporting factors, including 10 aspects, were at the highest level Personnel with gender, age, education level, job position, monthly income The duration of work is different. There is an incentive to work. Overall, no difference Statistical significance level 0.05

**Keywords** : motivation , performance , personnel , the 13th District Church The Church of Christ in Thailand

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ สำหรับการศึกษาคำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกแห่งต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจการทำงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในเรื่องแรงจูงใจการทำงานจะเป็นประโยชน์หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการได้

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากบุคลากร จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### ตัวแปรตาม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators - Hygienes Theory) ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน , ด้านการยอมรับนับถือ , ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ , ด้านความรับผิดชอบ , ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร , ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร , ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน , ด้านความมั่นคงในงาน

**ด้านประชากร :** การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 200 คน

**ด้านพื้นที่ศึกษา :** ศึกษาพื้นที่คริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย

**ด้านระยะเวลาในการศึกษา :** การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2565 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ถึงความต้องการในการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่
  - 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of Needs)
  - 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)
  - 1.3 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's ERG needs theory)
  - 1.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP needs theory)

## 2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

2.2 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กวี แยมกลีบ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ตามแผนงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

### วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 200 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คำถามเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษา จำนวน 200 คน ในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2565

3. นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีจำนวน 200 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IPSS สำหรับการวิจัย แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการพรรณนาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มาบรรยายเชิงพรรณนาโดยนำเสนอในแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์แรก เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และคำสั่งทางสถิติ Compare mean

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลภาพรวม พบว่า บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยจูงใจ พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่ามีแรงจูงใจระดับมากที่สุด มี 4 ด้าน และแรงจูงใจระดับมาก มี 1 ด้าน อันดับแรกด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ลำดับถัดมาคือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ลำดับถัดมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และลำดับสุดท้าย ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่ามีแรงจูงใจระดับมากที่สุด มี 5 ด้าน อันดับแรกด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ลำดับถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ลำดับถัดมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และลำดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.20 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.21 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ One - Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.22 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ One - Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ One - Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ประการที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) การทดสอบความแตกต่างของการทดสอบค่า F-Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน F-Test (one - Way ANOVA)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย เพศ พบว่า เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี และรองลงมา มีอายุ 61 ปีขึ้นไป สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส รองลงมา สถานภาพโสด และรองลงมา สถานภาพ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี รองลงมา ระดับปริญญาโท รองลงมา ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า รองลงมา ระดับอนุปริญญาหรือปวส. ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา ระดับหัวหน้างาน รองลงมา ระดับผู้บริหารงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 75,001 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



ส่วนใหญ่พบว่า ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี รองลงมา ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี รองลงมา ตั้งแต่ 15 ปี ถึง 20 ปี ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 15 ปี ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และ น้อยกว่า 1 ปี

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการศึกษาโดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ผลสำเร็จในหน้าที่ของท่านทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ท่านได้รับการชื่นชมจากผลการปฏิบัติงานของท่าน และสุดท้าย ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

2.ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานและภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ ท่านได้รับเกียรติในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอๆ

3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านสามารถคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้อยู่เสมอ รองลงมาคือ องค์กรให้การสนับสนุนด้านการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของท่านอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสุดท้าย ท่านปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อหน้าที่ของท่าน รองลงมาคือ ท่านไม่เคยปฏิบัติงานในองค์กร ได้รับความเสียหาย รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และสุดท้าย ท่านปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

5.ด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รองลงมาคือ ท่านผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และสุดท้าย องค์กรให้ตำแหน่งงานที่มีเกียรติตามที่ท่านคาดหวัง

6.ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านสนับสนุนการบริหารขององค์กร อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารขององค์กร รองลงมาคือ องค์กร มีการวางแผนอย่างดี ทำให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และสุดท้าย ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายและการบริหาร

7. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ องค์กรมอบสวัสดิการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า รองลงมาคือ ท่าน

ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือ องค์กรมอบโบนัสและเบี้ยเลี้ยงพิเศษที่เหมาะสม

8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นที่มได้อย่างสบายใจ รองลงมาคือ ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ที่ทำงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน รองลงมาคือ ท่านสะดวกในการเดินทางไปทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานท่านมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมสะอาด และสุดท้าย เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย

10.ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ที่หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านพอใจในระบบเงินสะสมสวัสดิการ และเกษียณอายุขององค์กร รองลงมาคือ ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาล ที่องค์กรจัดไว้ให้

#### **ผลการทดสอบสมมุติฐาน**

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย กล่าวคือ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

#### **อภิปรายผลการศึกษา**

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ความก้าวหน้า (2) ปัจจัยต่ำจน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า คริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย มีการจัดการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน ซึ่งไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษา พบว่า สรรพากร พื้นที่สาขา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผลสำเร็จในหน้าที่ของท่านทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ บุคลากรพึงพอใจในตำแหน่งงาน และภูมิใจในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้อยู่เสมอ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อหน้าที่ของท่าน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ บุคลากรสนับสนุนการบริหารขององค์กร อย่างเต็มที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ที่ทำงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน โดยเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า บุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทย ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยต่ำจน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 9 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยด้านเดียวที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถพัฒนาปัจจัยด้านการยอมรับนับถือให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดได้ให้มีวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี จากผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อร่วมงานอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ ทุกฝ่ายงาน เพื่อทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและรู้สึกว่าผลงานมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการกระตุ้นผู้ที่ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยให้พยายามสร้างผลการทำงานที่ดี เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยในอนาคตต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคริสตจักรภาคที่ 13 สภาคริสตจักรในประเทศไทยต่อไป

2. ควรศึกษาโดยใช้กลุ่มข้อมูลจากบุคลากรอื่นในหน่วยงานอื่นๆที่สังกัด มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

#### บรรณานุกรม

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นายประเสริฐ อุไร 2559 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด สารนิพนธ์ปริญญา ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

โชติกา ระโส 2555 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์

กวี แยมกลีบ. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,

กฤษมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.

ธนาคารกสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.