

**แรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค**

**Work motivation and work safety affecting performance efficiency for staff in the
regional office of NBTC**

อลงกรณ์ ศีลบุตร (Alongkorn Silaboot)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค 2) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค และ 3) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีสมมติฐาน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน, แรงจูงใจในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค จำนวน 238 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายและการจัดการองค์การ ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 73.6 และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.4

Abstract

This research aimed to 1) observe the perspective of the work motivation and work safety of staff in the regional office of NBTC, 2) compare the personal factor of staff in the regional office of NBTC that affect performance efficiency of staff in the regional office of NBTC and 3) analyze work motivation factors and work safety factors that affect performance efficiency of staff in the regional office of NBTC. This research was based on the hypothesis that different personal factors, work motivation and work safety that affect performance efficiency of staff in the regional office of NBTC. The samples were 238 staff in the regional office of NBTC. The statistical methods used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test with ANOVA, and stepwise multiple regression.

The results showed that the personal factors, age, work experience and workplace affected performance efficiency of staff in the regional office of NBTC at the significance level of 0.05. The samples had a high level of feedback toward the work motivation, particularly on the stability, achievement and interpersonal relation with superior, subordinate and peers, respectively. Also, there was a high level of response on the work safety, specifically on the tools and equipment, environment and policy and organization management, respectively. And these was a high level of response on the performance efficiency, especially on the quality, cost and time, respectively. Moreover, also found that the work motivation factors, achievement, responsibility, stability, environment and personal life had a 73.6% affect on the performance efficiency of staff in the regional office of NBTC and the work safety factors, tools and equipment and education had a 51.4% affect on the performance efficiency of staff in the regional office of NBTC.

Keywords: Work Motivation, Work Safety, Performance Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (National Broadcasting and Telecommunication Commission) หรือ สำนักงาน กสทช. (NBTC) เป็นองค์การอิสระของรัฐ ที่ไม่ใช่ส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับดูแลการประกอบกิจการวิทยุ กิจการกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 อันเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นให้เป็นไปตามมาตรา 47 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่มีบัญญัติว่า “คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคมเป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติเพื่อประโยชน์สาธารณะ ให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระองค์กรหนึ่งทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตาม วรรคหนึ่ง และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ปัจจุบันสำนักงาน กสทช. ได้กำหนดนโยบายด้านบุคคล ประจำปี 2564 โดยได้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน กสทช. ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2564) ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน พัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างองค์การแห่งความสุขและส่งเสริมสุขภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชนพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (John D.Millet, 1954) ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความพึงพอใจ (Herzberg, 1959) และขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน กสทช. มีพื้นที่ให้บริการกระจายอยู่ครอบคลุมทั่วประเทศไทย โดยมีสำนักงานใหญ่หรือส่วนกลางอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงาน กสทช. ภาคจำนวน 4 ภาค และสำนักงาน กสทช. เขต จำนวน 21 เขต เพื่อการให้บริการผู้ประกอบการและประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ สำนักงาน กสทช. ภาค และสำนักงาน กสทช. เขต พร้อมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ในสำนักงาน ที่สำนักงาน กสทช. จัดหาให้สำหรับบุคลากร 1 คน ต่อ 1 เครื่องและเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคลื่นความถี่ คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้บาดเจ็บ เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือความเสียหายที่

อาจเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สิน (พัชรา กาญจนารัตน์, 2544) ดังนั้นการจัดการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริการในการวางแผนกำหนดนโยบาย การอบรมให้ความรู้บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทุกเขตพื้นที่

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร หรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสำนักงาน กสทช. ทั้งในเรื่องของแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เขตพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค
3. ความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค จำนวน 460 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค จำนวน 238 คน โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1.1 ข้อมูลบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เขตพื้นที่ปฏิบัติงาน

2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า, โอกาสในการเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน, ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ, สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.1.3 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร, ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์, ด้านสภาพแวดล้อม, ด้านการศึกษา และด้านนโยบายและการจัดการองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่ 30 กันยายน ถึง 17 ธันวาคม พ.ศ. 2564

4. ขอบเขตด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ในการใช้ตัวแปรอิสระมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) (อ้างอิงใน รัตน์ชนก จันยัง, 2556) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจ โดยมุ่งพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยสองกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปัจจัยกลุ่มแรกคือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้บุคลากรมีความพยายามเพื่อให้ได้ผลงาน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้ 1) ความสำเร็จของงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเมื่องานสำเร็จ บุคลากรจะรู้สึกพอใจ ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานชิ้นอื่นๆต่อไป 2) การได้รับความยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือให้กำลังใจ ในผลงานและความสามารถ จะกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น 3) ลักษณะของงาน งานที่ได้ทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า และท้าทายความสามารถ 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ การได้รับผิดชอบงานต่างๆ อย่างอิสระเสรี รวมทั้งให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น หรือได้รับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพิ่มขึ้น 6) ความเจริญเติบโต การได้โอกาส

เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญใน ตลอดจนได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานจะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้น และปัจจัยสำคัญ เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจแก่บุคลากรได้ หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีปัจจัยเหล่านี้คือ 1) นโยบายและการบริหารองค์การ นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ และการขาดความมั่นคงให้กับบุคลากร 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาทำตนเหนือกว่า เข้าถึงได้ยาก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อนร่วมงานเอาัดเอาเปรียบ ทำให้บุคลากรเกิดความขัดข้องใจ จนเป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์การ 3) ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน 4) สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ 5) เงินเดือน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ รวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนช้าเกินไป จนเกิดความไม่พอใจองค์การ 6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว การเปลี่ยนแปลงในงาน ระบบงาน หรือการรับหน้าที่ใหม่ หากกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง ทำให้บุคลากรไม่มีความสุข และเกิดความไม่พอใจในงานระบบใหม่ได้

แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เจลิมจิระรัตน์ (2557) (อ้างอิงใน ธนกฤต ธนวงศ์โกติน และคณะ, 2562) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างความปลอดภัยด้วยหลักการ 3E ประกอบไปด้วย 1) วิศวกรรมศาสตร์ หมายถึง การใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณออกแบบเครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 2.) การศึกษา หมายถึง การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่พนักงาน 3) การออกกฎหมายข้อบังคับ หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบหรือข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้พนักงานปฏิบัติตาม เพื่อให้ตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน สมบูรณ์ ขจรเดชะศักดิ์ (2549) (อ้างอิงใน ธนกฤต ธนวงศ์โกติน และคณะ, 2562) ได้กล่าวถึง การจัดการด้านความปลอดภัยของการทำงาน มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับ การจัดการองค์การ ลักษณะของหน่วยงานและลักษณะงาน หลักการจัดการความปลอดภัยของการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) นโยบาย ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายที่มีความชัดเจน ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้รู้ 2) การจัดการองค์การ การจัดการองค์การด้านความปลอดภัยขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจ ลักษณะงาน ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย 3) บุคลากร ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านความปลอดภัยนี้ ต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของการทำงาน สามารถดูแลให้มีความปลอดภัยได้ 4) การจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เรื่องนี้มีความสำคัญ ผู้รับผิดชอบต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่น เลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน วิธีใช้ที่

ถูกต้อง การตรวจสอบ การบำรุงรักษา 5) การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรมมีความจำเป็นเพื่อเพิ่มทักษะด้านความรู้ความชำนาญ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย ผู้รับผิดชอบพิจารณาให้การอบรมอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของธุรกิจด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson และ Plowman (1953) (อ้างอิงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่ได้จะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาจะต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในสายงาน 3) เวลาที่ใช้ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามลักษณะของงาน และการส่งมอบงานที่ตรงตามกำหนดเวลา มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในส่วนของกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด ต้องมีความเหมาะสมกับงาน และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการให้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค จำนวน 460 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เพลินพิศ วีระอนันตวัฒน์, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 238 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเต็มใจตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบุคลากร สำนักงาน กสทช. ส่วน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการทดสอบ

ความแปรปรวน (One-way ANOVA) หากมีความแตกต่างกันให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.3 และ 30.7 ตามลำดับ มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.3 และมีเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานภาค 1, 2, 3, และ 4 คิดเป็นร้อยละ 27.7, 23.9, 23.9, และ 24.4 ตามลำดับ

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เป็นอันดับที่หนึ่ง ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เป็นอันดับที่สอง และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เป็นอันดับที่สาม

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เป็นอันดับสองและด้านนโยบายและการจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เป็นอันดับสาม

4. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เป็นอันดับที่สอง และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เป็นอันดับที่สาม

5. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พบว่า บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 18 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และ 5 – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ภาค 1, ภาค 2 และภาค 4 มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคที่มีเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ภาค 3

6. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig(PValue)
(Constant)	0.219	0.172		1.271	0.205*
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (X_8)	0.121	0.041	0.150	2.916	0.004*
ด้านความสำเร็จของงาน (X_2)	0.288	0.045	0.289	6.400	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	0.170	0.041	0.198	4.101	0.000*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12})	0.122	0.038	0.153	3.194	0.002*
ด้านความมั่นคงในงาน (X_9)	0.094	0.033	0.123	2.848	0.005*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน (X_5)	0.078	0.029	0.118	2.689	0.008*
ด้านสภาพการทำงาน (X_{11})	0.089	0.033	0.118	2.495	0.013*
$r = 0.858$ $R^2 = 0.736$ Adjusted $R^2 = 0.727$ S.E. _{est} = 0.2441 $F = 91.379$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 73. สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.219 + 0.121X_8 + 0.288X_2 + 0.170X_4 + 0.122X_{12} + 0.094X_9 + 0.078X_5 + 0.089X_{11}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.150Z_{X8} + 0.289Z_{X2} + 0.198Z_{X4} + 0.153Z_{X12} + 0.123Z_{X9} + 0.118Z_{X5} + 0.118Z_{X11}$$

7. ความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig(PValue)
(Constant)	1.823	0.166		10.998	0.000*
ด้านการศึกษา (X ₄)	0.272	0.036	0.412	7.561	0.000*
ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ (X ₂)	0.324	0.044	0.402	7.382	0.000*

$r = 0.717$ $R^2 = 0.514$ Adjusted $R^2 = 0.510$ S.E._{est} = 0.32736 F = 124.300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการศึกษา และด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 51.4 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.823 + 0.272X_4 + 0.324X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.412Z_{X4} + 0.402Z_{X2}$$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงาน กสทช. มีนโยบายในการบริหารจัดการโดยภาพรวมที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุม ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงาน กสทช. มีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคลื่นความถี่ คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของตาริน วัฒนสิทธ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2564) ศึกษาผลกระทบของความรู้ด้านความปลอดภัยและบรรยากาศด้านความปลอดภัยที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาจัดสรรขอบเขต และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้ภาพรวมของบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

4. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ย่อมมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่แม่นยำกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของนันทน ทองแสน (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ถูกต้องแม่นยำ สอดคล้องกับการศึกษาของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสำนักงาน กสทช. มีระบบการจัดการที่มีอิสระ ในการบริหารจัดการภายในเขตพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ปฏิบัติงาน และอัตรากำลังคนในแต่ละพื้นที่มีจำนวนไม่เท่ากัน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาพร จิตติพงษ์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

5. แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากร มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. ให้โอกาสบุคลากรในการทำงานที่อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพาพร จันทร, ธีรวัตร์ ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจาก สำนักงาน กสทช. มีระเบียบ และกรอบที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จึงเป็นแรงจูงใจที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของคณา จูม่น (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจาก สำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ที่เป็นถิ่นกำเนิดเดิมของตนเอง ทำให้มีรูปแบบของภาษา และวัฒนธรรมที่เข้าถึงกันได้ง่าย ส่งผลให้ความสัมพันธ์เข้าถึงกันได้ง่าย มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของทัตเทพ ทวีไทย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม

ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีระบบการจัดการที่เป็นอิสระ ตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และความมั่นคงต่อสำนักงาน กสทช. สอดคล้องกับผลการศึกษาของทัตเทพ ทวีไทย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม

ด้านสภาพการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. ให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งจัดสรรเครื่องมือที่ทันสมัย ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัญญิกานต์

จิ้นศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. มีขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน รวมไปถึงกฎระเบียบ ในเรื่องของสิทธิการลา ประเภทต่างๆ เช่น การลา กิจ, การลาป่วย และการลาพักผ่อนส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดสรรไ้กรอบเวลาในการทำงานได้อย่างไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของของทัตเทพ ทวีไทย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม

6. ความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค พบว่า

ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. จัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆอยู่เสมอ ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการ สอดคล้องกับการศึกษาของธิปไตย โพธาทอง และพนิต กุลศิริ (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ด้านการศึกษา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค เนื่องจากสำนักงาน กสทช. สนับสนุนการให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ทั้งในรูปแบบของวารสารหรือการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของธนฤต ธนวงศ์โกติน (2562) การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำนักงาน กสทช. ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรในด้านของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และโอกาสในการเจริญเติบโต

ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคด้านการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของความปลอดภัยในการทำงาน สำนักงาน กสทช. ควรเพิ่มการทบทวนความรู้ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ที่ทั่วถึงและครอบคลุม

ถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกท่าน โดยอาจจะเพิ่มการให้ความรู้เพิ่มเติมจากสื่อมัลติมีเดีย ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งบุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาคด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน สำนักงาน กสทช. ควรมีการพิจารณาเพิ่มเติมในส่วนของอัตรากำลังคนให้แต่ละเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละเขตพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรของสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในภาพรวมของสำนักงาน กสทช. ซึ่งเป็นการศึกษาที่รวมทั้ง ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลของแรงจูงใจและความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงาน กสทช. อย่างครอบคลุม

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

คณากร จูมื่น. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 1(2), 65-72.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.

ดาริน วัฒนสิทธิ์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2564). ผลกระทบของความรู้ด้านความปลอดภัยและบรรยากาศด้านความปลอดภัยที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 53-67.

ทัตเทพ ทวีไทย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม. *วารสารการบริหารปกครอง*, 10(2), 74-87.

ชนกฤต ธนวงศ์โกคิน, ณัฐจิต อันเมฆ, ปานฤทัย ไชยสิทธิ์, สุภารัตน์ คะตา และพฤทธิพงษ์ สามสังข์.

(2562). การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). สำนักงานวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).

- ชิปไทย โปธาทอง และพนิต กุลศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 22(39), 169-190.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสทช. ประจำปี พ.ศ. 2564. (2564). คณะกรรมการ กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.
- นันทวรรณ ทองแสน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(2), 121-132.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรา กาญจนารัตน์. (2544). อาชีวนามัย. ภาควิชาพละนามัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพลินพิศ วีระอนันตวัฒน์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กสทช. ส่วนภูมิภาค. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7, 1(1), 1526-1537.
- ยุพาพร จันทร, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5(2), 16-30.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัญชิگانต์ จินศรี. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 69-78.