

# การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

พรมณี อนุสนธิ์  
จรีพร ศรีทอง

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง จำนวนอายุงาน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของบุคลากร

## **Abstract**

The objectives of this study were (1) to study personal factors such as sex, age, educational level, income, position level, number of years worked of the personnel of the royal sponsored funeral service division under the office of the permanent secretary, ministry of culture (2) to study the motivation for the performance of the personnel of the royal sponsored funeral service division under the office of the permanent secretary, ministry of culture. The sample group was 350 personnel of the royal sponsored funeral service division. The instrument used to collect data was a questionnaire.

The statistic used to analyze the data was One-Way ANOVA analysis of variance with a statistical significance level of .05.

The results showed that Personnel's overall level of motivation in doing work was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that personnel had the highest level of motivation in performing their work in the top three: the aspect of being recognized and appreciated by others. and has been entrusted with important responsibilities from commander, The aspect of working with colleagues and commander and the extension of knowledge and enhance career progression, respectively. In addition, it was also found that different personal factors of the gender of the personnel influenced the employees' motivation in all 5 areas, such as salary and benefits, environment and work stability, the aspect of working with colleagues and commander, the aspect of being accepted and appreciated by other people. And the side has been entrusted to take responsibility for important duties from commander and the extension of knowledge and the aspect of extending career advancement There was no statistical difference at the .05 level. in terms of age factor Different levels of education, income, position level and age of employment resulted in a statistically significant difference in performance motivation at the .05 level.

Keywords : performance motivation, personnel performance

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งขององค์กร เป็นจุดเริ่มในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นงานท้าทายสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันซึ่งบุคลากรนั้นก็ต้องเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความรู้ ความสามารถ (สายชล สุนทรอภิชาติ, 2557, หน้า 2) ในยุคโลกาภิวัตน์โลกเปลี่ยนไป องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พนักงานจะต้องพร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดกับองค์กรในอนาคต ผู้บริหารบางคนมุ่งหวังผลกำไร มองเห็นแต่ผลประโยชน์ที่สูงสุดขององค์กร จนไม่ได้เอาใจใส่สนใจและไม่เห็นความสำคัญในการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในควมรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพ และอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงาน การย้ายงานจนกระทั่งลาออกจากงาน การลาออกจึงถือเป็นภาวะและต้นทุนขององค์กรอีกทั้งยังส่งผลแก่ภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย (รัตนา แก้วเกตุ, 2559, หน้า 1)

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้แรงจูงใจแบบใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำวิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลายซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานแต่ละคนมีความคาดหวังที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลจากความต้องการแต่ละบุคคลที่ต่างกัน จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการทำให้เขาเหล่านั้นอยากจะทำปฏิบัติงานให้องค์กรต่อไป ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรชญา จับปริง, 2554, หน้า 3)

การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่อยู่ในรูปแบบของเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัวเงินเป็นสิ่งที่ใช้บรรลุมাত্রฐานการครองชีพ การมีส่วนร่วม (Participation) จะช่วยให้บุคคลมีความรู้และเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึง

การยอมรับและการผูกพันทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) การออกแบบงานการพัฒนางานและการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานให้องค์กรตลอดไปกระทรวงวัฒนธรรม สนองงานตามพระบรมราโชบายเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหลักเกณฑ์สำนักพระราชวัง โดยขยายการดำเนินงานสู่พลสกนกรทั่วประเทศ ให้ผู้วายชนม์และวงศ์ตระกูลได้รับเกียรติยศอันสูงสุดอย่างเท่าเทียม ทัวถึง ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์ที่มีต่อประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า โดยปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานทั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและพื้นที่ต่างจังหวัดทั่วประเทศให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามโบราณราชประเพณี สมเกียรติยศตามฐานันดรศักดิ์ชั้นยศ ของผู้วายชนม์ที่ได้รับ “กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน” ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจในส่วนกลางอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพกรุงเทพมหานคร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และภารกิจส่วนภูมิภาคกำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 1 ถึง 15 และกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ (กลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงวัฒนธรรม, 2563, หน้า 1)

1. จัดทำแผนปฏิบัติการ และแนวทางการบริหารจัดการ รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
3. เป็นศูนย์ประสานงานและศูนย์ข้อมูลด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ของกระทรวงและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
5. บริหารจัดการ จัดหา ดูแล และบำรุงรักษาสิ่งของเครื่องใช้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
6. ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
7. สนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักพระราชวัง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นสมาชิกในองค์กรมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องนี้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง จำนวนอายุงาน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและเพื่อศึกษาแรงจูงใจ ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับ คือ จะทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานและ หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ นำไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีคุณภาพต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง จำนวนอายุงาน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

### **สมมติฐานการวิจัย**

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

1. ขอบเขตด้านพื้นที่  
ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัดในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 2,459 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรงานพิธีการกระทรวงวัฒนธรรม, 2564)

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และจำนวนอายุงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และการต่อ ยอดต่อองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ศิริพร โอพาณิชธรรมรัตน์, 2556, หน้า 56) แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ (ดวงพร หุตะเสวี, 2557, หน้า 34) อีกทั้งยังหมายรวมถึงการได้รับความร่วมมืออย่างเต็มใจของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่าเพื่อเกิดความสามัคคีธรรมได้ดีกว่า เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของบริษัทได้มากกว่า (ประสาร มฤคพิทักษ์ อ้างถึงใน ศิริพร โอพาณิชธรรมรัตน์, 2555, หน้า 58) นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการสิ่งที่จูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลแต่มูลเหตุจูงใจยังสำคัญของคนคือความต้องการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2553, หน้า 25)

ดังนั้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจคือปัจจัยที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมี

สิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล หรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย อับราฮัม มาสโลว์ (Hierarchy of Human Need by Abraham Maslow) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้เสนอทฤษฎี ลำดับความต้องการ (Hierarchy of Human Need) (พีไลวรรณ บุญล้น, 2564, หน้า 78) โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่จึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา นอกจากนี้ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นอยู่ และแรงจูงใจในขั้นต่ำจะต้องได้สมปรารถนาก่อนที่จะได้แรงจูงใจขั้นสูง ซึ่งแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 5 ชนิด ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามความคิดของอับราฮัม มาสโลว์ ความต้องการนี้ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้นเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกและความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมาความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุโจรผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานโดยมีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมรวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการเคารพยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถมีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลควรประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำและมีความสุขมากกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนักเพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้วและ ปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้นความต้องการขั้นสุดท้ายอดนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้นก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะจึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) อยู่ที่ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมาและความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้นฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้างและสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ลำดับนั้นแล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจะจูงใจมีความพอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนเองแล้ว วิธีจูงใจคนงานกลุ่มนี้ก็พยายามหาทางตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เขา เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของคนเราจะมีความสำคัญไม่เท่ากันโดยคนแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการลำดับความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลาตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1-5 และความต้องการนั้นจะมีความรุนแรงต่อบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองต่อความต้องการในลำดับขั้นแรก ๆ ที่ผ่านมามีเป็นอย่างไร ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานพร้อมทั้งยืนยันว่าลำดับขั้นของความต้องการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในหน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ



ความต้องการใดที่จะได้รับการตอบสนองดังนั้นหากจำเป็นต้องจูงใจด้วยความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) ระดับตำแหน่ง 6) จำนวนอายุงาน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อยอดองค์ความรู้ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) (Likert, อ้างถึงใน มนตรี สังข์ทอง, 2562)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

โดยการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google Form แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองพิธีการศพ ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ตำแหน่งงานจ้างเหมา อายุงาน 2 – 3 ปี

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อยอดองค์ความรู้ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ตามลำดับ

### ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1 <sub>a</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
H1 <sub>b</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
H1 <sub>c</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
H1 <sub>d</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
H1 <sub>e</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
H1 <sub>f</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงานมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

H1<sub>a</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้พบว่าเพศของบุคลากรไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสถิติที่ระดับ 0.05

H1<sub>b</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น, ด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อ ยอดองค์ความรู้ และต่อ ยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

ขัดแย้งกับงานวิจัยของธีระชัย ไชยเมือง (2557) ที่ได้พบว่าอายุของบุคลากรไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรทางสถิติที่ระดับ 0.05

H1<sub>c</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น, ด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อยอดองค์ความรู้ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของภรภัทร หมอยา (2557) ที่ได้พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

H1<sub>d</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อยอดองค์ความรู้ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H1<sub>e</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการต่อยอดองค์ความรู้ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้พบว่าตำแหน่งงานของบุคลากรไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสถิติที่ระดับ 0.05

H1<sub>f</sub> : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนอายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น, ด้านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และด้านการตอบสนองต่อความต้องการ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพัชรีญา วงศ์สุวรรณศา (2557) ที่ได้พบว่าอายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งควรจะมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงอาจทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย

2) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงานของบุคลากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ทำให้ทราบว่าในการการบริหารจัดการด้านบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นนั้นควรให้ความสำคัญในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงานของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีอายุงานน้อยมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่นและได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา, ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าบุคลากรที่อายุสูงกว่า เนื่องจากต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพราะเป็นโอกาสในการแสดงความสามารถเพื่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานมากส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองต่อความต้องการ และต่อยอดความก้าวหน้าทางอาชีพการงานให้สูงขึ้น เนื่องจากต้องการความมั่นคงทางอาชีพ

## 2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายและมีความชัดเจนมากขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยหรืออิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ถูกเลือกทางสถิติมาใช้ในการศึกษาเชิงลึกต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงวัฒนธรรม. (2563). งานบริหารบุคลากร. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2564, จาก <https://www.m-culture.go.th/personnel/main.php?filename=index>
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชญา จับปรัง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการท างานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร หุตะเสวี. (2557). การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2557). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณราย อักษรถึง. (2560). การพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2), 115-127.

- พิไลวรรณ บุญล้วน. (2564). แรงจูงใจการทำงานจิตอาสาตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคคล  
หลากหลายอาชีพในสังคมไทย. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 71-86.
- รัตนา แก้วเกตุ. (2559). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
ธนาคารออมสินสาขานักงานใหญ่. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564, จาก [http://www.utccmba  
online.com/ijbr/doc/Id354-11-04-2016\\_13:46:11.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/Id354-11-04-2016_13:46:11.pdf)
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2556). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน:ศึกษากรณีบริษัท อดีเทพ  
จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สายชล สุนทรอภิชาติ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม  
อีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Belch, George E. and Michael A. Belch. (2005). *Advertising and promotion : an integrated  
marketing communications Perspective*. Boston : McGraw-Hill.
- Herzberg, F. *The motivation to work*. New York: Wiley, 1959.
- Kotler, Philip (2010). *Principles of Marketing*. Prentice-Hall, Inc. Maslow, A. H. (1954).  
*Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Murray, Henry A. (1938). *Explorations in Personality : a Clinical and Experimental Study of  
Fifty Men of College Age*. New York : John Wiley & Sons.